



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO
CURSO DE DIREITO

IAGO ALMEIDA MOURA

**O DEBATE EM TORNO DA (DES)REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO
PLATAFORMIZADO: ANÁLISE DA CONDIÇÃO DOS MOTORISTAS DE
PLATAFORMAS DIGITAIS À LUZ DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.
12/2024.**

FORTALEZA

2024

IAGO ALMEIDA MOURA

O DEBATE EM TORNO DA (DES)REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO
PLATAFORMIZADO: ANÁLISE DA CONDIÇÃO DOS MOTORISTAS DE
PLATAFORMAS DIGITAIS À LUZ DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.
12/2024.

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do Título de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Professora Doutora Beatriz Rêgo
Xavier.

FORTALEZA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M886d Moura, Iago Almeida.

O DEBATE EM TORNO DA (DES)REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO PLATAFORMIZADO : ANÁLISE DA CONDIÇÃO DOS MOTORISTAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS À LUZ DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N. 12/2024. / Iago Almeida Moura. – 2024.

76 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2024.

Orientação: Profa. Dra. Beatriz Rêgo Xavier.

1. trabalhadores plataformizados. 2. regulação. 3. motoristas de aplicativo. I. Título.

CDD 340

IAGO ALMEIDA MOURA

**O DEBATE EM TORNO DA (DES)REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO
PLATAFORMIZADO: ANÁLISE DA CONDIÇÃO DOS MOTORISTAS DE
PLATAFORMAS DIGITAIS À LUZ DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.
12/2024.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovada em: 13/09/2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra Beatriz Rêgo Xavier (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Emmanuel Furtado Filho
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Me. Charles Da Costa Bruxel
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

A minha mãe.

AGRADECIMENTOS

Ter a oportunidade de cursar Direito na centenária Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará é a realização de um sonho. Desse modo, é preciso agradecer a quem tornou isso possível.

À Instituição Universidade Federal do Ceará pela excelente educação pública de qualidade.

Aos meus pais, em especial a minha mãe, por todo o sacrifício e esforço que vocês fizeram para que eu pudesse ter a chance que vocês não tiveram. Foi tudo por vocês!

À Profa. Beatriz Rêgo Xavier, pela atenção, paciência e conselhos durante a realização da presente pesquisa.

Aos meus amigos por todos os momentos bons, em especial aos que a faculdade me apresentou: Taynara, João Victor, Ingrid e Lane, bem como aos que sempre me acompanharam: Caio, Katherine, Ruan e João Paulo.

Ao meu amor, Amanda Vasconcelos, a qual a faculdade me apresentou, por todo o apoio incondicional que me deu durante toda a graduação e por todos nossos momentos juntos.

Aos meus amados irmãos, Levi, Clara e Iuri muito obrigado por todo o companheirismo, amor e cuidado que vocês tem por mim. Vocês foram meu exemplo de esforço e perseverança.

Ao meu irmão Dimitri (in memoriam), o qual sempre carregarei na memória e no coração.

A minha tia Amabélia, a qual desde sempre me ensinou o poder da educação para transformar pessoas.

Aos meus familiares por todo o apoio e conselhos durante a minha jornada.

Aos meus companheiros de estágio, tanto na Procuradoria da Fazenda Nacional como no Ministério Público Federal.

Aos meus colegas de turma.

Aos demais professores da Centenária Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará.

Aos servidores técnico-administrativos e terceirizados que também fazem a Salamanca.

Aos professores participantes da banca examinadora Charles da Costa Bruxel e Emmanuel Furtado Filho, exemplos de sabedorias que muito me inspiram, obrigado pelo

tempo, pelas valiosas colaborações e sugestões.

A todos, meu MUITO OBRIGADO!

“A paz é o fim que o direito tem em vista; a luta é o meio de que se serve para o conseguir.” (JHERING, Rudolf V. **Fora de Série - A Luta pelo Direito, 25ª edição**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2017. E-book, p. 10)

RESUMO

Na modernidade é possível perceber maior acesso da população aos meios digitais, marcado pela dinamicidade das relações e pela busca por um ambiente cada vez mais rápido, o que propicia a participação de aplicativos no controle do trabalho. Nesse contexto, o presente trabalho analisa a busca por uma regulação eficaz do trabalho plataformizado à luz do Projeto de Lei complementar nº 12/2024. Investiga-se por meio de pesquisa qualitativa e bibliográfica, a tentativa de regulação no Brasil e, especificamente, no projeto PLP 12/2024, o qual conta com o crivo do Poder Executivo e está em mudança no Poder Legislativo. Além disso, foram trabalhados assuntos específicos sobre a precarização do trabalho no Brasil, bem como a busca por uma forma de regular os aplicativos de modo a pacificar essa relação social. Para esta pesquisa utilizaram-se artigos, doutrinas, legislações e jurisprudências relacionadas ao tema, bem como foram analisados dados estatísticos fornecidos em pesquisas do IPEA, IBGE e DIEESE, com o fito de verificar a situação do trabalho e dos trabalhadores no Brasil para, assim, fornecer uma perspectiva mais condizente com a realidade. Assim, a análise partiu dos aspectos indicados no próprio projeto, quais sejam: remuneração, trabalho, saúde e segurança e previdência. Não obstante a busca pela inovação legislativa, observou-se que o referido projeto é lacunoso no que tange à concretização dos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição para os trabalhadores plataformizados.

Palavras-chave: trabalhadores plataformizados; regulação; motoristas de aplicativo.

ABSTRACT

In modern times, there is a noticeable increase in the population's access to digital means, characterized by the dynamism of relationships and the pursuit of an increasingly fast environment. This has facilitated the involvement of applications in the control of work. In this context, the present study examines the search for effective regulation of platform-based work in light of Complementary Law Project No. 12/2024. Through qualitative and bibliographical research, the study investigates the attempt to regulate platform work in Brazil, specifically focusing on the PLP 12/2024, which is currently under review by the Executive Branch and undergoing changes in the Legislative Branch. Additionally, the study addresses specific issues related to the precariousness of work in Brazil and the efforts to regulate applications in order to stabilize this social relationship. For this research, articles, doctrines, legislation, and case law related to the topic were utilized, and statistical data from IPEA, IBGE, and DIEESE were analyzed to assess the situation of work and workers in Brazil, providing a perspective that aligns more closely with reality. Thus, the analysis focused on aspects indicated in the project itself, including remuneration, work conditions, health and safety, and social security. Despite the legislative innovation efforts, it was observed that the project is lacking in terms of concretizing the social rights guaranteed by Article 7 of the Constitution for platform workers.

Keywords: Platform workers; regulation; app-based drivers.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Gráfico sobre a renda de motoristas autônomos	19
Gráfico 2	Índice de contribuição previdenciária de motoristas de passageiros autônomos.....	39

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho.
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEI	Microempreendedor Individual
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PIB	Produto Interno Bruto
PLP	Projeto de Lei Complementar
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	ASPECTOS TEÓRICOS E CONTEXTUAIS DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE MOTORISTAS E APLICATIVOS	17
3	AS MUDANÇAS PROPOSTAS AO TRABALHO PLATAFORMIZADO CONFORME O PLP 12/2024	24
3.1	Relação de Trabalho conforme o projeto de lei	24
3.1.1	<i>Subordinação: Análise do controle algorítmico sobre os trabalhadores</i>	26
3.1.2	<i>Remuneração: Aspectos remuneratórios dessa relação trabalhista à luz do PLP 12/2024</i>	29
3.1.3	<i>Sindicalização: Peculiaridades do sindicato de motoristas de aplicativos à luz do enfraquecimento gerado pela Reforma Trabalhista</i>	30
3.2	Saúde e Segurança do Trabalhador no exercício laboral: inércia legislativa?	34
3.3	Previdência: As diferenças entre MEI e o Trabalho autônomo: análise das mudanças previdenciárias no PLP 12/2024	38
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
	REFERÊNCIAS	47
	ANEXO A – PLP 12/2024 (TEXTO ORIGINAL)	56
	ANEXO B – PLP 12/2024 (TEXTO SUBSTITUTIVO)	64

1. INTRODUÇÃO

As transformações sociais e econômicas ocorridas na modernidade, tais como o incremento dos meios digitais na rotina, a dinamicidade das relações, a precarização do trabalho e a busca pela maximização de lucros proporcionaram alterações significativas nas relações laborais, dentre eles o incremento de aplicativos na gestão da mão de obra.

Nesse sentido, no dia 05/03/2024 foi apresentado ao Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024 (Brasil, 2024), o qual dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas.

O projeto foi proposto pela Presidência da República em regime constitucional de urgência (Art. 64, CF), ou seja, a Câmara dos Deputados e o Senado Federal teriam, cada um, 45 dias para a análise do projeto.

Contudo, diante da relevância da problemática e da necessidade de aprofundamento das discussões, o Poder Executivo retirou em 12/04/2024 a urgência da matéria.

É válido ressaltar que o Projeto de Lei Complementar em questão é resultado das discussões conduzidas no Grupo de Trabalho que foi instituído pelo Decreto nº 11.513, de 2023 do Governo Federal.

O projeto do governo não é o primeiro a tentar criar um enquadramento ao trabalho plataformizado, mas conta com o crivo de ser uma proposta debatida pelos sindicatos com o intermédio do governo, gozando de maior legitimidade, dado que a proposta partiu de um grupo de trabalho montado com sindicatos de empregados e empregadores.

Além dos aspectos meramente instrumentais acerca do contrato de trabalho, o dispositivo proposto pela Presidência da República aborda outras matérias cruciais como saúde e previdência.

Outrossim, é necessário destacar que a Comissão de Indústria, Comércio e Serviços apresentou um substitutivo ao referido projeto em 10/06/2024, sob relatoria do Deputado Augusto Coutinho.

Dessa maneira, cabe destacar que o presente trabalho é embasado nos 04 eixos utilizados na formulação do projeto, quais sejam: remuneração, previdência, saúde e segurança e transparência. Nesse sentido, o trabalho adotará os referidos eixos como base para a análise, partindo do projeto original até chegar no texto substitutivo.

Busca-se com o presente trabalho analisar as nuances do trabalho realizado com a intermediação dos aplicativos e a utilização dos modernos meios de comunicação como gestores de mão de obra, se diferenciando do conceito clássico de emprego formal, merecendo análise sobretudo à luz do art. 7º da Constituição Federal.

Investiga-se também se a forma como esse trabalho está disciplinado pela legislação trabalhista e se oferece às garantias constitucionais mínimas conferidas a qualquer trabalhador e, dessa forma, promove a valorização e dignidade da pessoa humana.

Assim, objetiva-se partir da análise do que foi proposto tanto pelo Executivo como pela Câmara dos Deputados para chegar em conclusões capazes de elucidar uma regulamentação mais próxima dos preceitos constitucionais.

A pesquisa é pura, bibliográfica e de natureza qualitativa, com o fito descritivo, uma vez que, partindo dos conceitos apresentados pelos autores da “uberização”, o trabalho analisará o perfil destes estudos e cotejará com o projeto de Lei e com o cenário socioeconômico do Brasil. Contudo, em alguns tópicos serão utilizados dados quantitativos, principalmente socioeconômicos através de dados apresentados por institutos oficiais, com o fito de elucidar a realidade pátria.

Assim, adotando uma abordagem metodológica mista, foi obtida uma compreensão abrangente da jurisprudência e doutrina combinada com os estudos em curso acerca da precarização do trabalho pelas plataformas digitais, combinando dados quantitativos sólidos com perspectivas qualitativas valiosas.

O estudo ora apresentado divide-se em quatro partes. A primeira delas é justamente a introdução.

Na segunda parte serão trabalhadas as concepções jurídicas e doutrinárias sobre a uberização no Brasil, com ênfase na busca de uma regulação por parte do Poder Público. Demonstrar-se-á uma contextualização sobre a situação econômica e social desses trabalhadores, bem como sobre os argumentos e as realidades dos aplicativos.

Dessa forma, expostas as principais conceituações sobre esse trabalho, em especial acerca da divergência retórica na dicotomia trabalhador e empregador sobre essa relação laboral, a terceira parte explora o projeto governamental, com o posterior aditivo, desbravando as nuances dessa realidade laboral e a expectativa de uma regulação sobre ela.

Além disso, será feita uma análise sobre as áreas exploradas no projeto, quais sejam: remuneração, previdência, saúde e segurança e transparência, confrontadas com a realidade dos trabalhadores de aplicativo no Brasil, buscando-se discutir as seguintes problemáticas:

Quais mudanças foram propostas para a regularização desse trabalho no Brasil? A equiparação a uma relação empregatícia tradicional é conforme às peculiaridades dessa relação? As inovações coadunam com o cenário socioeconômico do Brasil?

2. ASPECTOS TEÓRICOS E CONTEXTUAIS DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE MOTORISTAS E APLICATIVOS

Prefacialmente cumpre analisar o cenário pátrio no que concerne à economia e à produção, uma vez que o incremento da precarização do trabalho e o crescimento do setor de serviços são atribuídos a uma crise no modelo fordista de produção com a consequente desindustrialização.

Conforme estudo organizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), há uma desindustrialização precoce do Brasil. Nesse estudo, Arend (2014, p. 398) aduziu que o processo de desindustrialização do Brasil começou em 1980, quando a renda per capita era inferior a US\$4 mil dólares. Já nos Estados Unidos, a manufatura somente começou a perder participação no Produto Interno Bruto (PIB) quando a renda per capita estava em US\$20 mil dólares, patamar bem mais elevado do que o que havia no Brasil quando foi iniciado este mesmo processo.

Desse modo, aprofundando acerca do processo industrial pátrio e da sua dissonância quando comparado a outros países de parques industriais similares, o autor prosseguiu:

Isto quer dizer que o Brasil iniciou seu processo de desindustrialização com um PIB per capita equivalente a 20% do PIB per capita dos Estados Unidos quando este país iniciou o seu processo. No ano 2000, quando a participação da manufatura no PIB norte-americano chegou ao patamar de 15%, seu PIB per capita era de US\$ 40 mil. O Brasil teve uma queda sustentada da participação da manufatura no PIB até 1998, quando esta chegou também ao patamar de 15%. Todavia, nesse ano o PIB per capita brasileiro era de US\$ 4,3 mil, o que correspondia a pouco mais de 10% do PIB per capita dos Estados Unidos quando este país atingiu o mesmo grau de desindustrialização. Nesse sentido, ao longo do processo de desindustrialização brasileiro, o país apresentou uma defasagem de aproximadamente 50% de seu PIB per capita em relação à renda dos Estados Unidos. Esses dados apoiam a tese de que a desindustrialização precoce diminui o dinamismo econômico brasileiro, pois o hiato entre os PIBs per capita dos Estados Unidos e do Brasil aumentou no período em que ambas as economias enfrentavam processos de desindustrialização. Observa-se que atualmente o grau de industrialização da economia brasileira se aproxima mais das economias desenvolvidas, cuja renda per capita é, em média, sete vezes superior à brasileira. Esta seria uma forte evidência de que a estrutura industrial brasileira possa estar em desacordo com o seu estágio de desenvolvimento econômico. Ou seja, o movimento em direção à desindustrialização foi muito mais agudo que o apresentado até mesmo pelas economias avançadas.

Dessa forma, observa-se que o Brasil sofreu uma desindustrialização precoce em comparação com os países desenvolvidos, aumentando a importância do setor de serviços na geração de emprego e renda.

Nesse sentido, esse fim da norma fordista de trabalho obriga a reflexão sobre as várias formas e diferenciações que o trabalho e o emprego assumem. Essas diferenciações se encontram na origem da mistura das fronteiras salariais e da constituição de uma "zona cinzenta" acerca das novas formas de trabalho e emprego. Tal zona cinzenta exige uma reformulação acerca de conceitos da sociologia do trabalho (Rosenfield, 2015, p. 115).

No mesmo sentido, a autora aborda a sistemática do autoempendedorismo e do seu desacordo com a relação clássica de emprego, criando uma nova dinâmica que desafia a sociologia do trabalho, aduzindo:

“Entre as formas emergentes de inserção pelo trabalho destaca-se o autoempendedorismo como objeto emblemático de uma relação de trabalho em substituição a uma relação de emprego, uma vez que se tornar empreendedor de si significa uma forma de distensão da relação de emprego. A relação de empregado-empregador é substituída pela relação entre o trabalhador autônomo e o (s) demandante(s) do trabalho.” (Rosenfield, 2015, p. 116)

A precarização do trabalho, com a queda do emprego formal, é uma realidade do Brasil desde o início do século XXI, atingindo, sobretudo, a periferia, sendo o emprego formal com toda a proteção do ordenamento trabalhista uma exceção (Rizek, 2007, p. 52).

Existem várias nomenclaturas para a introdução das tecnologias da informação na economia. Contudo, elas não levaram ao fim do trabalho como apontavam algumas previsões, mas acentuaram a sua precarização (Antunes, 2020).

Assim, as plataformas são a efetivação do acúmulo e da extração de valor a partir de mecanismos de dados e das mediações algorítmicas, bem como infiltram-se nas práticas sociais com a promessa de oferecer serviços personalizados e causam dependência de suas infraestruturas na web e em diversos setores da sociedade, sendo tanto meio de comunicação como produção (Grohman, 2020).

O trabalho por plataforma é uma realidade no Brasil, sendo necessária a regulação por parte do Poder Público. Desse modo, o Projeto de Lei supracitado emerge como uma alternativa para regulamentar essa atividade laboral, visando, em tese, preservar a segurança e a saúde do trabalhador.

Conforme Grohmann (2020), ao abordar a introdução de algoritmos na economia capitalista hodierna, dispõe que se dados e algoritmos são uma antessala para o capitalismo atual, a financeirização é seu próprio modo de acumulação de riquezas. Desse modo, é nesse cenário que se encontra a plataformização do trabalho.

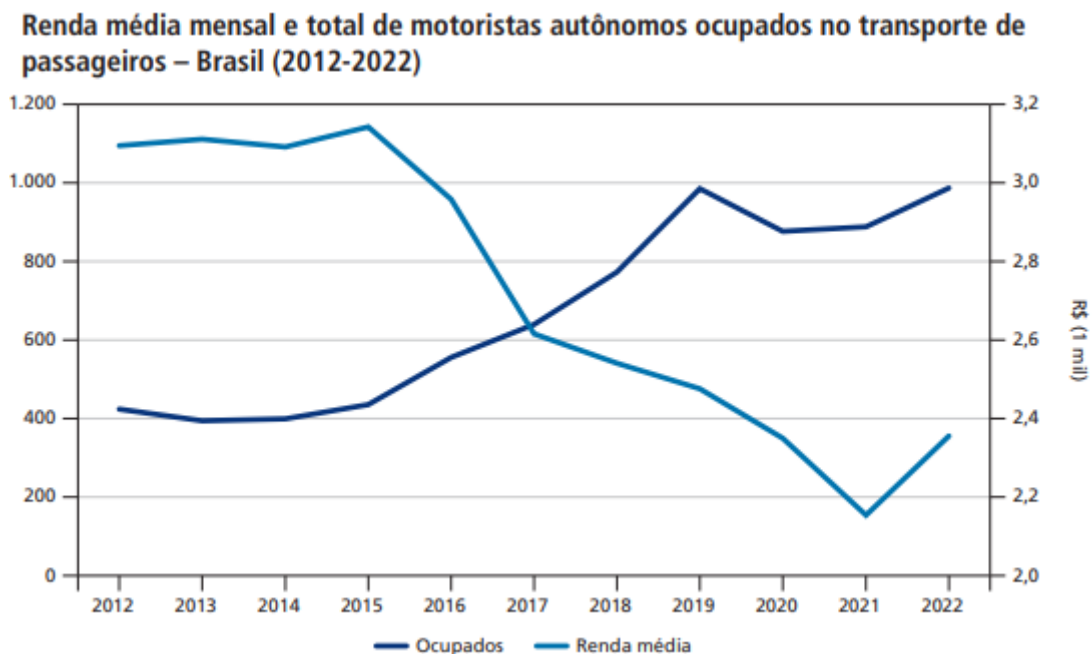
Nesse contexto, é necessário destacar que tal problemática emerge diante de um cenário de incremento no trabalho plataformizado no Brasil. De acordo com dados do

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, o Brasil tinha 1,5 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços, o equivalente a 1,7% da população ocupada no setor privado (IBGE, 2023).

Além disso, esses trabalhadores trabalhavam cerca de 4 horas a mais por semana do que os trabalhadores plataformizados trabalhavam habitualmente, em média, 46,0 horas por semana no trabalho principal, uma jornada 6,5 horas mais extensa que a dos demais ocupados, os quais totalizavam 39,5 horas (IBGE, 2023).

No mesmo sentido, outro estudo do IPEA indicou que em 2015, quando havia apenas 56 mil trabalhadores desse tipo no país, a renda média era de R\$2.250,00. Já em 2021, eram 366 mil entregadores plataformizáveis e uma renda média de R\$1.650 (Carvalho; Nogueira, 2024, p.10-11).

Gráfico 1- Gráfico sobre a renda de motoristas autônomos



Além desse estudo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021), ao analisar os motoristas de aplicativo, observou, em pesquisa realizada nos anos de 2019 e 2020, que 28% dos motoristas entrevistados trabalhavam mais de 12 horas por dia, enquanto mais da metade dos entregadores de comida que responderam ao levantamento feito laboravam por mais de 10 horas em três ou mais dias na semana.

Expostos os abusos a que o trabalhador está submetido nesse tipo de trabalho, é necessário analisar as suas peculiaridades, as quais flertam com os parâmetros de uma relação empregatícia clássica, gerando questionamentos acerca desse possível enquadramento.

Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020) apontaram, após análise de termos de condições de uso de plataformas digitais, consulta a autos de infração e processos judiciais, entrevistas realizadas e mensagens de celulares de trabalhadores analisadas, que as empresas de tecnologia utilizam essa precarização do trabalho com uma estratégia de negócio, tendo como base o controle do trabalhador.

Prefacialmente, as empresas detém o controle de quem pode trabalhar, bem como decidem qual serviço será realizado, definem qual trabalhador realizará cada serviço, sendo vedada a captação direta de clientes (Filgueiras; Antunes, 2020).

A regulamentação das atividades também é detalhada pelas plataformas. Elas estipulam não só como as atividades devem ser realizadas, mas também os mínimos detalhes, como o trajeto e as condições dos veículos, além do comportamento esperado dos trabalhadores diante dos clientes (Filgueiras; Antunes, 2020).

Os prazos para a execução dos serviços são igualmente determinados pelas plataformas. Seja para entregas, traduções, projetos ou outras atividades, os trabalhadores devem cumprir os prazos estabelecidos, muitas vezes sob pressão (Filgueiras; Antunes, 2020). Isso afeta diretamente a forma como os trabalhadores gerenciam seu tempo e suas tarefas, inclusive podendo afetar a sua saúde e segurança.

As plataformas estabelecem de maneira unilateral os valores a serem recebidos pelos trabalhadores. Essa prática é uma variável central, pois os pagamentos são manipulados para direcionar o comportamento dos trabalhadores, o que é uma das formas de controle. Os algoritmos desempenham um papel crucial nesse processo; eles são programas controlados pelas corporações globais e são projetados para processar grandes volumes de informações. Esses algoritmos ajustam os valores pagos de acordo com as necessidades e objetivos das plataformas, influenciando diretamente como os trabalhadores realizam suas atividades e respondem às demandas (Filgueiras; Antunes, 2020).

Nesse mesmo sentido, elas controlam a comunicação dos motoristas, bem como punem os trabalhadores que negam os serviços demandados, sendo a exclusão da plataforma sem aviso-prévio uma ferramenta de coerção e disciplinamento da força de trabalho (Filgueiras; Antunes, 2020).

Ante o exposto, observa-se que as empresas controlam a forma como o trabalho é realizado, punindo o trabalhador que não segue as orientações, bem como não expõe de forma clara como funciona esse controle.

Dessa forma, observa-se a clara precarização do trabalho gerado por essa atividade laboral, uma vez que promove aos trabalhadores jornadas exaustivas para atingir patamares salariais mínimos, bem como controla o trabalho através de algoritmos, inclusive aplicando sanções em caso de desempenho atípico, o que aproxima essa relação de uma relação empregatícia.

Conforme previamente apontado, essa modalidade já é uma realidade no Brasil, gerando controvérsias sobre qual o vínculo gerado na relação entre motorista e aplicativo.

Essa relação laboral é abordada por Cláudio Iannotti da Rocha, o qual destaca a condição do obreiro em um estado de extrema alienação sobre os seus direitos, tendo que dar conta de cumprir jornadas excessivas para conseguir auferir um valor que supra suas necessidades essenciais mensais e para que evite penalidades desarrazoadas por parte do aplicativo em razão de suas interferências constantes, de modo que o trabalho por aplicativo não é o problema, mas, sim, a forma como ele vem sendo realizado: trabalhadores que passam a ser comercializados com bastante facilidade, banalizados pelo capital e que são desconectados do aplicativo sem qualquer apresentação de fundamentação cabível, passando-se uma imagem de um trabalhador descartável (Rocha *et al*, 2023).

Como contraponto, os aplicativos costumam se opor a essa posição de patrão, alegando a ausência de elementos caracterizadores de uma relação de emprego, arguindo, por exemplo, a faculdade do obreiro de buscar outras plataformas para trabalhar, existindo eventualidade e ausência de exclusividade.

Desse modo, “o papel, atribuído pelas próprias empresas a si mesmas, de meras intermediadoras – teoricamente, responsáveis apenas pela “ponte” estabelecida, garantindo autonomia ao trabalhador – é alvo de controvérsias.” (Girardi, 2020, p. 1710).

Por um lado, as empresas apresentam-se como meras intermediadoras, sem relação empregatícia com os trabalhadores. Por outro, muitos trabalhadores judicializam requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício.

De tal modo que essa divergência implica em insegurança jurídica e disputa de narrativas, confrontando a precarização frente à proteção ao trabalho, de modo que tal problemática emerge nos tribunais superiores.

Nesse sentido, é válido destacar que os cenários econômicos impactam diretamente na

retórica dos aplicativos, caracterizando a precarização do trabalho como uma alternativa ao desemprego. Assim, aduz Coutinho (2020):

Como visto, o discurso da crise é utilizado pelo capital para aprovar medidas econômicas que permitem a sua expansão, convencendo os trabalhadores de que o sacrifício das proteções sociais seria a única alternativa possível. Levados pelo medo do desemprego, os obreiros aceitam qualquer coisa de modo a prover o seu sustento. Dessa forma, a ideia propagada pelas plataformas digitais do "melhor do que nada" se aproveita desse desespero da população, de modo a explorar o trabalho humano sem remunerá-lo adequadamente (Coutinho, 2020, p. 235-236).

Assim, a finalidade da empresa não é somente a produção da tecnologia, o que a caracterizaria como mera intermediadora, mas a produção de tecnologia para execução do serviço de transporte, o que implica compreender que, na verdade, o “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” está a serviço de uma grande organização empresarial, multinacional, que produz tecnologia e ganha dinheiro no mercado com serviços de transporte (Araújo; Oliveira Neto, 2024, p. 89).

Com efeito, essa precarização, cumulado com a falta de uma regulação, gera incremento da demanda pelo judiciário para pacificar os conflitos laborais entre aplicativos e motoristas. Por exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou, por meio do Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, que não existe vínculo trabalhista entre os motoristas “parceiros” e as empresas proprietárias das plataformas através da qual exerciam essa atividade remunerada (Brasil, 2020). De modo contrário, o TST reconheceu, por meio do Recurso de Revista nº 536-45.2021.5.09.0892, o vínculo de emprego entre um ciclista entregador de alimentos da Uber Eats em São José dos Pinhais (PR) e o aplicativo (Brasil, 2023).

Nesse sentido, cumpre destacar que a precarização do trabalho no Brasil ganhou força desde a reforma trabalhista de 2017, a qual permitiu a prevalência do negociado sobre o legislado. Nesse sentido, tal alteração foi chancelada pelo Supremo Tribunal Federal, conforme se observa do Tema 1.046 (Brasil, 2022):

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Antes da referida reforma, existia o entendimento de que as negociações coletivas deveriam priorizar melhoria nas condições de trabalho e de salário, mas a partir da dita Reforma e a previsão do negociado sobre o legislado permitiu-se a supressão de direitos através de diplomas negociais (Lima, 2024).

Nesse sentido, Bruxel (2021), ao tratar sobre a reforma trabalhista, em especial sobre a possibilidade do legislado prevalecer sobre o negociado, aduziu:

Independentemente das dificuldades práticas de formalização e implementação dos direitos trabalhistas, a Constituição Federal não acolhe a ideia de que é melhor ter empregos indignos do que não ter nada. Assim, remanesce ao Estado o dever de se guiar por essa premissa e, por conseguinte, atuar por meio de políticas públicas que garantam as condições de fato ideais para a oferta de emprego digno em patamar suficiente (Bruxel, 2021, p. 199).

Desse modo, depreende-se que a precarização crescente do trabalho não pode ter subterfúgio nas crises econômicas ou outros problemas estruturais para gerar uma desregulamentação das normas laborais, omitindo o dever do Estado de atuar de forma ativa na proteção laboral.

Inclusive, há quem defenda uma legislação específica para essa relação contratual, abordando as nuances desse vínculo laboral (Girardi, 2020, p. 1732). Contudo, é válido destacar que essa precarização sem limites de horas trabalhadas seria o novo sonho do empresariado global (Antunes, 2020).

Além disso, o PLP 12/2024 ganha centralidade ao poder servir como base para posteriores regulações, como a dos entregadores de aplicativo que ficaram de fora do projeto. Nesse sentido, Leme (2024, p. 27), ao abordar a problemática do PLP 12/2024, aduz:

Se for aprovada uma lei que defina um estatuto juridicamente rebaixado às motoristas e aos motoristas e a outras trabalhadoras e trabalhadores plataformizados subordinados, será a cunha que promoverá a uberização de todas as demais profissões no Brasil, institucionalizando-se a precarização do trabalho humano, motivo pelo qual impera-se a reelaboração do PLP 12/24.

Desse modo, observa-se que essa relação trabalhista não é pacificada, o que estimula a divergência entre a visão do trabalhador e da empresa, sendo a regulação uma alternativa para tentar mitigar esse processo.

3. AS MUDANÇAS PROPOSTAS AO TRABALHO PLATAFORMIZADO CONFORME O PLP 12/2024

O Projeto de Lei que tenta regulamentar o trabalho plataformizado apresentado pelo Poder Executivo deve ser analisado à luz do art. 7º da Constituição Federal, o qual prevê os direitos sociais dos trabalhadores.

Inicialmente o projeto contava com 18 artigos, mas, após a repercussão, foi posta em discussão na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços um projeto substitutivo que conta com 37 artigos, com uma ampliação dos direitos inicialmente estipulados.

A Constituição procurou estabelecer limites ao poder de conformação do legislador e dos próprios contratantes na conformação do contrato de trabalho, bem como definiu a estrutura básica do modelo jurídico da relação de emprego com efeitos diretos sobre cada situação concreta (Mendes, 2024).

Assim, não obstante ser um ramo do direito classificado como privado, a relação laboral encontra balizas na Constituição Federal, as quais devem ser observadas não só pelo pelos aplicativos, mas também pelo próprio legislador ao abordar a referida temática, dada a supremacia constitucional.

Nesse sentido, é válido ressaltar que o medo de perder o sustento e a incompreensão da problemática são fatores que impedem os trabalhadores de opinar favoravelmente acerca da relação empregatícia, indicando que o modelo de exploração utilizado tem sido eficiente em transferir os riscos e custos ao trabalhador, já que esse discurso privilegia as plataformas (Leme, 2024).

Portanto, exposta a pertinência e a urgência da temática, faz-se necessária uma análise detida dos principais aspectos expostos no referido projeto, quais sejam: remuneração, previdência, segurança e saúde e transparência.

Não obstante a divisão referida, é importante salientar que há diversas interseções entre os ramos analisados, devendo a análise ser conjunta e transversal, com a análise constitucional, proporcionando uma visão ampla da lei.

3.1. Relação de Trabalho conforme o projeto de lei

Prefacialmente, cumpre destacar a forma como o trabalhador plataformizado foi

definido no referido projeto. Assim, é preciso destacar que houve uma discrepância entre os projetos acerca da abrangência da lei. Enquanto no texto original feito pelo Executivo abrangia apenas os motoristas em veículos automotores de quatro rodas, o texto proposto na Câmara abrange motoristas autônomos de modo geral. Contudo, em ambos os entregadores de moto não foram incluídos.

Partindo dessa análise, depreende-se que a segmentação pode gerar uma grande insegurança jurídica, tendo em vista a lacuna deixada com relação às outras categorias. Apontando essa insegurança, destaca Rodrigues (2024, Online): “como vamos enquadrar os entregadores de aplicativo? E o transporte em veículo de duas rodas? Assim como, outros serviços que possam ser oferecidos por meio de plataformas de tecnologia?”.

Assim, o substitutivo apresenta como vantagem essa maior abrangência, mas não é capaz de preencher todas as lacunas desse enquadramento, uma vez que persiste a nebulosidade acerca da situação jurídica dos entregadores de aplicativo.

Acerca do trabalho é importante destacar a função histórica desse ramo e a função que ele exerce na sociedade. Desse modo, expõe Vargas Neto:

Outrossim, foram analisados três caminhos que podem ser adotados para que seja concedida a proteção trabalhista. O primeiro se dá com universalização ou expansão da relação de emprego, com revisita aos seus pressupostos, notadamente considerando o potencial expansivo do requisito da subordinação jurídica. O segundo ocorre com a criação de novos gêneros de proteção. Já o terceiro se realiza com a observância de um sistema de proteção para além do emprego, segundo o qual o Direito do Trabalho deveria ser percebido como um direito de todas as relações de trabalho, e não somente do empregado subordinado. O fato é que o trabalho uberizado, caracterizado pela precariedade, demanda proteção urgente por parte do Direito do Trabalho brasileiro, sob pena de vivenciarmos uma espécie de escravidão digital. Cabe recordar que esse ramo jurídico especializado nasceu justamente para combater a superexploração capitalista, assegurando condições laborais justas e adequadas aos operários na época da Revolução Industrial. Assim, deve o Direito do Trabalho entrar em cena novamente, a fim de trazer dignidade e trabalho decente às novas relações de trabalho do século XXI (Vargas Neto, 2020, p. 52-53).

Assim, ao propor um trabalho o PLP 12/2024 com regras e instrumentos diversos dos proferidos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para o emprego, o governo federal demonstra a opção do Direito do Trabalho como tutela das relações laborais em *lato sensu*, indo além da relação empregatícia, criando uma espécie de trabalhador autônomo plataformizado, nos termos do art. 3º do texto original e do § 4º do art. 1º do texto substitutivo.

Tais peculiaridades podem ser vistas nas disposições contratuais dessa relação, seja no art. 2º do texto substitutivo, seja no art. 3º do texto original. Novamente o texto substitutivo é mais robusto ao prever as contrapartidas, podendo ser citado como exemplo a limitação da

taxa cobrada pela operadora a título de remuneração bruta pelos serviços de intermediação em até 30% (trinta por cento) do valor pago pelo passageiro, não podendo ser superior a isso.

A suposta autonomia apontada pelo Projeto não se coaduna com a rígida supervisão algorítmica dos aplicativos, os quais tornam os motoristas subordinados aos seus comandos, mediante intensa supervisão, inclusive com a aplicação de sanções.

3.1.1 Subordinação: Análise do controle algorítmico sobre os trabalhadores

Desse modo, um dos principais pontos de discussão acerca dessa nova modalidade de trabalho é acerca da subordinação, ou não, dos trabalhadores perante a plataforma.

Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia aponta que a relação de emprego é gênero da relação de trabalho, devendo ter os seguintes elementos: pessoa natural, pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade (Garcia, 2021).

Deste modo, faz-se necessário uma análise de como o trabalho plataformizado possui semelhanças e desavenças desse conceito clássico de relação empregatícia.

O art. 5º do referido PLP reconheceu o caráter de subordinação do aplicativo perante o trabalhar dessa modalidade, veja-se:

Art. 5º As empresas operadoras de aplicativos ficam autorizadas a implementar as seguintes práticas, sem que isso configure relação de emprego nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: I - adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma; II - adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma; III - utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados; IV - utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários; e V - oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.

Desse modo, observa-se que o referido projeto autorizou a supervisão, controle e direção do aplicativo ao trabalhador, mesmo sendo mitigado no novo texto, persiste essa possibilidade de supervisão do aplicativo, a qual merece profunda análise.

Jamie Woodcock (2020, p. 44), ao analisar essa relação à luz do aplicativo Deliveroo, denominou essa supervisão de panóptico algorítmico, fazendo referência ao panóptico de

Foucault, a qual gera uma falsa sensação de liberdade no trabalhador, ao passo em que permite um controle da organização perante a atividade laboral, induzindo uma ideia de onipresença na supervisão e controle do trabalho, a qual não é clara ao obreiro.

Essa comparação evidencia uma grande profundidade sobre o controle desse trabalho. Nesse sentido, Foucault evidencia o panóptico como instrumento de vigilância e controle (Foucault, 1999). Assim, o aplicativo não só acompanharia a execução dos serviços, como também exerceria intenso controle.

Do mesmo modo, é necessário maior transparência em relação ao funcionamento dos algoritmos dessas plataformas como forma de buscar a pacificação jurídica e social. Como se dá a formação do preço? Como é feita a dispersão da demanda? Qual a justificativa para os percentuais retidos? Enfim, a melhoria nas condições de trabalho poderia se dar por meio de uma real compreensão do fenômeno e transparência no tratamento de dados, conforme previsto na própria LGPD (Rodrigues, 2024, Online).

Assim, Antunes (2018) expõe que o discurso de empreendedorismo nessas relações foi uma forma de mitigar esse cenário, dando uma falsa ilusão de controle e prosperidade ao trabalhador, servindo como subterfúgio da exploração.

As plataformas colocam os motoristas na função de clientes delas, inclusive com muitas correntes ideológicas apontando que o direito do trabalho atual não é uma solução efetiva para a problemática (Filgueiras, Cavalcante, 2020, p. 165).

Assim, conforme Sales (2024, p.163) “o algoritmo, ao mesmo tempo em que bonifica os que seguem suas diretrizes, também pune aqueles que não se adequam ao seu modelo de gestão.”

Nesse sentido, expõe Caldas e Mendonça (2021):

Finalmente, pensa-se que o sistema de parceria, tal qual desenhado pela Uber e empresas do mesmo ramo, se presta a subverter a contratação de trabalhadores que, sob o prisma da CLT, deveriam ser empregados, mas, hoje, atuam como trabalhadores autônomos sem autonomia. (Caldas, Mendonça, 2021, p. 41).

Desse modo, para evitar um controle desarrazoado e afastar essa relação de trabalho de uma clássica relação de emprego, deveria o projeto de lei original ter previsto a necessidade do aplicativo elucidar o funcionamento do algoritmo na supervisão e controle do trabalho, sob pena de clara desvinculação ao trabalho entendido como autônomo.

Nesse sentido, o texto substitutivo acrescentou novas normativas nesse sentido:

Art. 10. A operadora é obrigada a:

I – informar, de forma clara e completa, ao motorista acerca: a) do preço da viagem, dos custos de intermediação e outros componentes do preço da viagem; b) do agregado mensal de suas operações, em forma de relatório que contemple, no mínimo, somatório de todos os valores pagos pelas viagens realizadas, de todos os ganhos do motorista, de todos os custos de intermediação cobrados pelas operadoras e de todas as retenções legalmente estabelecidas; c) da precificação dinâmica da viagem, quando houver;

II – disponibilizar os dados mínimos da viagem;

III – exigir dos usuários, quando se cadastrarem na plataforma, no mínimo, os elementos básicos de identificação;

IV – informar ao usuário sobre a precificação dinâmica da viagem solicitada; V – promover o fornecimento dos dados e informações pessoais dos motoristas e passageiros, nos termos do art. 21;

VI - cumprir as obrigações de transparência do algoritmo de que trata o Capítulo IV; Art. 20. Os motoristas e passageiros têm o direito de receber, previamente à utilização dos serviços prestados pela plataforma, de forma acessível, informações claras, públicas e objetivas, ressalvados os segredos industrial e comercial, quanto aos seguintes aspectos:

I – descrição geral dos fatores que influenciam a ordem de recebimento e a distribuição de viagens;

II – critérios de pontuação e avaliação do motorista e do passageiro;

III – os tipos de dados e informações pessoais coletados dos passageiros e motoristas, a forma como foram obtidos e finalidades específicas do tratamento, nos termos da LGPD, quando aplicável;

Art. 21. A empresa operadora de aplicativo deverá garantir a portabilidade dos dados ou informações pessoais coletados, mediante requisição expressa dos motoristas ou passageiros, inclusive para fins de criação de perfis em outras plataformas que incluam, no mínimo, a totalidade de viagens realizadas e suas respectivas avaliações.

Em conformidade com os apontamentos acima, observa-se que a legislação, com o advento do texto substituto, objetivou mitigar a falta de transparência do aplicativo para com os motoristas, os quais não obtinham de forma clara a precificação das corridas.

Furtado Filho (2018), ao abordar os direitos do empregador frente às novas tecnologias e os dados pessoais dos empregados, apontou que essa relação deve obedecer ao princípio da transparência, ou seja, deve-se comunicar detalhadamente aos trabalhadores as informações sobre o sistema de vigilância eletrônica, incluindo a identidade do responsável pelo tratamento e a finalidade da vigilância, assim como todas as outras informações necessárias para garantir o tratamento justo em relação à pessoa em questão, salvo exceções, sob pena de violar os direitos da personalidade do autor.

Não obstante a tentativa de mitigação de controle dos trabalhadores, através dessa transparência, a qual seria o caminho correto, observa-se que os projetos dificilmente solucionarão totalmente o domínio dos aplicativos, os quais ainda utilizam algoritmos para controlar o trabalho. Contudo, as obrigações legais impostas pelo art. 10 do texto substitutivo podem servir como um começo para uma busca de transparência na relação entre o motorista e o aplicativo.

3.1.2 Remuneração: Aspectos remuneratórios dessa relação trabalhista à luz do PLP 12/2024

A remuneração é um dos pontos apontados como principais no projeto, desempenhando um papel central nas discussões sobre a eficiência e justiça nas plataformas digitais de trabalho. Este aspecto não só determina o valor que os trabalhadores recebem pelos serviços prestados, mas também influencia significativamente suas motivações e comportamentos.

Ademais, a remuneração é apontada como um dos fatores higiênicos por autores que tratam acerca da motivação, sendo um ponto que, caso não atendido, está diretamente relacionado à insatisfação no trabalho (Chiavenato, 2021).

O texto original, art. 9, parágrafos § 2º e § 3º, tinha estabelecido como remuneração mínima, o valor horário de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), sendo composto de R\$ 8,03 (oito reais e três centavos), a título de retribuição pelos serviços prestados, e de R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos), a título de ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros.

Contudo, o texto substitutivo, apontou no seu art. 7º que a remuneração bruta do motorista será composta pela fração de 25% (vinte e cinco por cento) a título de serviços prestados e de 75% (setenta e cinco por cento) por indenização de custos, sem indicação de valores mínimos.

Em uma lógica de mercado, é inadequada uma intervenção estatal nos preços, os quais deveriam ser regidos pela livre e justa concorrência. Apesar disso, cabe destacar sobre a temática que, de acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o salário-mínimo necessário em junho de 2024 seria de R\$ 6.995,44 (seis mil novecentos e noventa e cinco reais e quarenta e quatro centavos), valor bem discrepante do nominal de R\$ 1.412,00 (mil quatrocentos e doze reais) (DIEESE, 2024, Online).

Ou seja, para atingir as finalidades do artigo 7 da Constituição Federal, o valor precisa ser bem superior aos mil quatrocentos e doze reais atuais.

Dessa maneira, garantir o salário-mínimo nominal, conforme previsão do projeto, não garante o atendimento integral das necessidades dos trabalhadores, de modo que prevalece ao trabalhador o incentivo de continuar trabalhando para aumentar a sua remuneração e atingir o

patamar do salário-mínimo necessário .

Assim, é preciso analisar o proposto acerca da tributação acerca dos valores auferidos pelo motorista, uma vez que o valor descontado diminui a sua remuneração. Destaca-se que a regulamentação do motorista parceiro já era apontada como uma solução sobre a ótica tributária, visando incrementar a arrecadação estatal (Leal; Tancredo. 2016).

O projeto substitutivo estabelece isenção de Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para motoristas de aplicativos há, no mínimo, 3 anos, sendo necessária uma carga horária de trabalho de 3.000 horas nesse período (art. 30). Além disso, foi estabelecida uma linha de crédito mais benéfica para a troca de veículos, bem como a limitação da base de cálculo de Imposto de Renda (IR) a 25% do faturamento (art. 28).

Apesar desses benefícios, observa-se que ainda há um aumento da carga tributária sobre esses motoristas, acostumados com o benefício tributário do MEI. Dessa forma, depreende-se que a vinculação clássica ao salário-mínimo estipulada pela lei não garante o necessário para garantir a dignidade da pessoa humana nos termos constitucionais, mostrando o desvio no debate acerca da precarização, a qual deveria ser o centro do debate de projetos de lei nesse sentido.

3.1.3 Sindicalização: Peculiaridades do sindicato de motoristas de aplicativos à luz do enfraquecimento gerado pela Reforma Trabalhista

Analisando a proposta legislativa, observa-se que foram previstas normas relativas à sindicalização dessa categoria profissional, conforme se depreende dos art. 3, § 3º e art. 4º do texto original. Acerca de tal proposição, é necessário alguns apontamentos.

Prefacialmente, é necessário destacar que não só a Constituição Federal de 1988 consagrou expressamente a liberdade sindical no art. 8, bem como a Consolidação de Leis do Trabalho previu esse direito no art. 511.

Desse modo, é preciso observar que a defesa da liberdade sindical ocorreu em busca da concretização de direitos coletivos e sociais dos trabalhadores, principalmente no enfrentamento de atos anticondizões obreiras que emergiram no século XIX (Sturmer; Lemonje, 2022).

Não obstante a previsão no ordenamento jurídico pátrio, o sistema sindical a ser

adotado surge como ponto nevrálgico da questão, uma vez que o Brasil difere da norma da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Convenção nº 87 da OIT consagra a plena liberdade de sindicalização aos trabalhadores, garantindo inclusive o pluralismo sindical.

Conforme Resende (2023), unicidade sindical é o sistema pelo qual a lei impõe a existência de um único sindicato para um determinado grupo de trabalhadores. Trata-se do sistema do sindicato único, também denominado sistema monista. Enquanto na pluralidade sindical há ampla liberdade para criação de mais de um sindicato representativo do mesmo grupo de trabalhadores, de forma que o agrupamento de trabalhadores se dê da maneira mais livre e democrática possível, ou seja, a lei não impõe a pluralidade, mas apenas possibilita que ela ocorra, consoante a vontade dos interessados (Resende, 2023).

Contudo, o sistema adotado pela Constituição Federal de 1988 é o da unicidade sindical, que, juntamente com o poder normativo da Justiça do Trabalho, acabam por enfraquecer sobremaneira o sindicalismo no Brasil, sedimentando o caminho para a manutenção de associações oportunistas e descomprometidas com a real defesa do trabalhador, na medida em que a lei lhes garante o monopólio da representação e a substituição de uma de suas atribuições precípua, qual seja a negociação coletiva em busca de melhores condições de vida e de trabalho (Resende, 2023).

Observe-se que a contribuição sindical obrigatória, que, ao assegurar o financiamento compulsório das atividades sindicais também enfraquecia o sistema, foi eliminada pela Lei nº 13.467/2017, embora o legislador não tenha se preocupado em atacar as demais mazelas do sistema sindical brasileiro (Resende, 2023).

Nesse mesmo sentido:

Essa mudança é extremamente relevante, pois altera a dinâmica entre sindicatos, trabalhadores e empresas. Agora, os sindicatos terão que realmente estar presentes e próximos da categoria que representam, atuando para defender os seus interesses, sob pena de empresas e trabalhadores se recusarem a pagar a contribuição sindical (Pipek, Arnaldo *et al*, 2017, p.55).

Assim, apesar de alguns autores apontarem pontos positivos na subtração da obrigatoriedade da contribuição sindical, urge destacar que tal efeito também representou uma queda no poder financeiro dos sindicatos, o que traz diversos malefícios aos trabalhadores.

Outrossim, cumpre destacar a queda da sindicalização no Brasil. Conforme o IBGE (2023), dos 100,7 milhões de ocupados do país, 8,4% (8,4 milhões de pessoas) eram

associados a sindicatos. Esse foi o menor contingente e o menor percentual da série iniciada em 2012, quando havia 14,4 milhões de trabalhadores sindicalizados (16,1%). Na comparação com o ano anterior, houve queda de 7,8%, ou de 713 mil pessoas. Em 2022, eram 9,1 milhões de sindicalizados, 9,2% do total de ocupados (IBGE, 2023).

Assim, observa-se que há uma tendência de enfraquecimento sindical, o qual pode ser explicado por alguns motivos. Dentre os quais a reforma trabalhista de 2017, a qual retirou a obrigatoriedade da contribuição sindical.

Logo, verifica-se que a queda de arrecadação dos sindicatos reverbera no próprio funcionamento do sindicato, uma vez que, retirada a obrigatoriedade, há uma queda na quantidade de sindicalizados e no poder financeiro desses órgãos.

Exposto como funcionam os sindicatos no Brasil e a sua importância, é preciso verificar as suas possíveis peculiaridades ante o trabalho digital plataformizado que emerge no cenário global.

Conforme Sturmer e Lemonje (2022), o capitalismo de plataforma desafia este o modelo da unicidade sindical, uma vez que apresenta conjuntura em que as empresas desenvolvem atividades econômicas que destoam das atividades exercidas pelo maior grupo de trabalhadores vinculados à atuação do aplicativo, aplicativos como a Rappi e Uber nomeiam-se como empresas de tecnologia, mas utilizam-se, de forma predominante, da força de trabalhadores que exercem atividades enquanto entregadores e motoristas.

Assim, essa unicidade impede a integração de trabalhadores em sindicatos por similitudes entre aplicativos, por exemplo (Sturmer; Lemonje, 2022).

Nesse sentido, os autores prosseguem:

Contata-se que, embora existam movimentos de sindicalização, em âmbito nacional, no contexto do trabalho plataformizados, a desatualização do sistema sindical e as restrições à liberdade de associação sindical ensejam obstáculos na busca por representatividade destes trabalhadores (Sturmer; Lemonje, 2022, n.p).

Exposta como a desatualização e a restrição de associação sindical influem como aspectos negativos na sindicalização dos trabalhadores plataformizados, é preciso destacar outros problemas enfrentados pela categoria como a dificuldade em um enquadramento específico, situando em áreas cinzentas. Veja-se:

Embora o trabalho não objetive discutir o enquadramento jurídico dos trabalhadores de aplicativo, em atenção desafios decorrentes das mudanças nos modos de produção e trabalho, faz-se imprescindível o alargamento do sistema sindical para que facilite a representação formal, inclusive com a possibilidade de pactuar instrumentos coletivos, aos trabalhadores que se encontram em zonas cinzentas. A

busca pela representatividade destes trabalhadores, perpassada pela necessária efetivação do direito de liberdade de associação, envolve que a atuação sindical esteja desamarrada de enquadramentos simétricos decorrentes da atividade desempenhada pela empresa, bem como extrapole bases territoriais geográficas. Assim, impera que os trabalhadores possam livremente identificar o vínculo social comum existente quando da formulação de suas reivindicações, atentando às conexões virtuais, completamente desvinculados das bases territoriais mínimas por municípios. No cenário do trabalho digital plataformizado, portanto, encontra-se acentuada a demanda por liberdade sindical, nos termos da Convenção 87 da OIT. (Sturmer; Lemonje, 2022, n.p)

Conforme Lima (2020) há uma crise na representatividade sindical, impulsionada não só pela unicidade, mas também pelo avanço da informalidade. Assim, destaca o autor que cabe aos sindicatos, então, buscar mecanismos de aproximação dos trabalhadores e conquistar a legitimidade dos que não são, ou não se sentem, empregados, uma vez que estando a realidade a apontar a substituição inexorável da relação empregatícia por modelos diferentes, é chegado o momento de os sindicatos partirem para um esquema de representação mais ampla e moderna, extensível aos não empregados. Os meios tecnológicos, ao invés de serem um mero vilão na precarização do trabalho, poderiam ajudar neste processo ampliativo da representação sindical (Lima, 2020).

Logo, observa-se que existe a necessidade de pluralidade sindical para atender as peculiaridades dos trabalhadores de aplicativo e tal anseio não é abordado efetivamente no referido projeto, o qual se limita a fornecer atribuições genéricas aos referidos sindicatos.

Além disso, a lógica sindical no contexto hodierno deve ser mais plural, visando não só os empregados sindicalizados, mas também os trabalhadores que se encontram na informalidade. Assim, representando os trabalhadores de forma geral é que se pode imaginar um efetivo avanço no combate à precarização do trabalho e na garantia dos direitos elencados no art. 7º da Constituição Federal de 1988.

A precarização não é algo estático, podendo sofrer variações ao longo dos anos, seja removendo ou adicionando direitos dos trabalhadores, de modo que apenas a organização e a resistência do proletariado digital podem auxiliar na conquista de direitos (Filgueiras; Antunes, 2020).

Um dos principais desafios dos sindicatos é compreender a nova morfologia do trabalho, a qual é marcada por uma maior complexificação e precarização (Antunes, 2020). Desse modo, tendo o sindicato dos trabalhadores a função precípua de defesa da categoria, cabe a ele função central na luta contra a precarização do trabalho e na representação dessa classe.

Apesar de todo o exposto, o texto final do substitutivo apresentado na Comissão de

Indústria, Comércio e Serviços pouco acrescentou acerca da sindicalização dos trabalhadores por aplicativo. Contudo, observa-se que o legislador relegou aos próprios trabalhadores a forma de organização dos sindicatos.

Portanto, depreende-se que esse cenário de enfraquecimento sindical corrobora a precarização do trabalho, uma vez que enfraquece a voz ativa da luta pela concretização de direitos aos trabalhadores.

3.2 Saúde e Segurança do Trabalhador no exercício laboral: inércia legislativa?

A higiene e medicina do trabalho é a área que se preocupa com a preservação da saúde das pessoas e com a manutenção de condições de trabalho higiênicas e saudáveis. No fundo, preocupa-se com a qualidade da saúde e a qualidade de vida dos colaboradores, pois a saúde de cada pessoa também depende do ambiente onde ela vive e trabalha (Chiavenato, 2022, p.87).

Desse modo, depreende-se a importância da análise do trabalho como um instrumento de saúde pública, influenciando não apenas o microsistema laboral, mas toda a sociedade. No caso da plataforma tal problemática é latente, tendo em vista não só a tendência de precarização dessa relação, como a ausência de normativas legais específicas, as quais devem ser compatíveis com as peculiaridades desse exercício.

Prefacialmente, cabe destacar que existem indícios de que o trabalho contínuo nesse labor pode gerar prejuízos à ergonomia psicossocial e organizacional, uma vez que, pela sua própria dinâmica, o trabalhador pode definir os seus horários, não havendo regras quanto ao tempo e a ergonomia do trabalho (Cavallaro, 2021, p. 87).

Segundo pesquisa realizada pela FUNDACENTRO e pela Universidade Federal da Bahia (UFBA): 58,9% dos motoristas e entregadores relatam ter sofrido acidente de trânsito, adoecimento, assalto, agressão ou tiro enquanto trabalhavam para as empresas de aplicativo de transporte (FUNDACENTRO, 2024, p. 17).

Diante desse cenário, depreende-se que essa atividade laboral pode gerar riscos à saúde física e mental dos trabalhadores. Além disso, para atingir patamares mínimos para a subsistência, o trabalhador muitas vezes cumpre jornadas exaustivas, o que pode influenciar também a sua saúde mental.

Conforme relatório da Previdência Social, os transtornos mentais e comportamentais ocupam a terceira posição como motivo para afastamento do trabalho, totalizando 668.927

casos, cerca de 9% do total de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez no período (Brasil, 2017).

Assim, essa incerteza quanto à relação contratual entre aplicativo e motorista reverbera na gestão dos riscos, visto que a Norma Regulamentadora (NR) 01 prevê um regime diferenciado a cada especificidade. Desse modo, caso o motorista seja um MEI, ele está desobrigado de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Contudo, a empresa que o contratar deve incluí-lo no PGR dela. Caso seja entendido que o trabalhador é funcionário do aplicativo, a empresa deve arcar com todas as responsabilidades previstas no art. 1.4 da NR-01. Por fim, caso o trabalhador seja visto como um contratado a contratante (aplicativo) deve cumprir o previsto nos itens 1.5.8.2, 1.5.8.3 e 1.5.8.4 do PGR, deixando a contratada ciente dos riscos que ela enfrentará.

Assim, o texto original do PLP 12/2024 pouco soluciona o problema, uma vez que apenas indica a redução dos riscos no seu art. 7 como princípio da relação laboral, bem como aponta que o trabalhador seria um autônomo no art. 3 e aponta a redução dos riscos inerentes ao trabalho como um princípio no art. 7:

Art. 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo.

Art. 7º Os serviços das empresas operadoras de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas devem pautar-se pelos princípios de: I - transparência; II - redução dos riscos inerentes ao trabalho; III - eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho; IV - direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva; V - abolição do trabalho infantil; e VI - eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Dessa maneira, é preciso analisar de forma ampla a sistemática laboral para entender as responsabilidades e as necessidades da saúde e segurança no trabalho.

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado pressupõe combate à exploração do trabalho e à necessária mudança do paradigma para o tratamento de questões ligadas à saúde do trabalhador, que a levou ao patamar de direito humano e fundamental (Schinestsck, 2009, p. 206).

Não obstante a discussão acerca do rótulo atribuído à relação entre motorista e aplicativo, é necessário que o direito regule tal associação, uma vez que no âmbito do direito ambiental do trabalho, sob a égide constitucional, garante que o trabalho deve ser sempre

realizado em ambiente saudável e adequado.

Logo, o panorama atual diverge desse contexto, uma vez que os obreiros são submetidos a intenso controle por algoritmos, o que ocasiona um meio ambiente laboral agressivo e com riscos à saúde e à qualidade da vida dos trabalhadores (Schinestsck, 2020, p. 87-89).

Assim, para tratar das peculiaridades da saúde e segurança do trabalho nesse tipo de serviço, pode ser elaborado pelo Poder Público uma Norma Regulamentadora específica, uma vez que essas normas se dividem em gerais, especiais e setoriais, sendo as gerais as que se aplicam a quaisquer ramos e atividades, enquanto as especiais servem para regular determinadas atividades específicas sem estar condicionada a determinado setor, já as setoriais se aplicam a ramos econômicos e laborais específicos (Brasil, 2021).

Desse modo, uma norma setorial específica para os trabalhadores em aplicativo poderia ser de grande valia para abordar as peculiaridades de tal atividade, tendo em vista que poderiam ser abordadas matérias de outras NRs gerais de forma diferenciada para o caso concreto.

Nesse sentido, é importante destacar que já existem normas com essas particularidades, como a NR-31, a qual prevê mudanças em diversos institutos de outras NRs, como a Cipa diferenciada (NR-5), SESMT (NR 3) e até o Programa de Gerenciamento de Riscos (NR-01), entre outros...

Não obstante às opções apresentadas, o Projeto do Poder Executivo apresentou a segurança do trabalhador como uma faculdade do aplicativo. Dessa maneira, ao não versar sobre a saúde e segurança do trabalhador e apontar a faculdade do aplicativo de dispor nesse sentido, observa-se a opção do legislador pela atribuição do próprio motorista em zelar por esses aspectos, demonstrando a opção pela retórica dos aplicativos ao expor o trabalhador como chefe de si.

Desse modo, levando em consideração os aspectos ergonômicos e sanitários estabelecidos nas Normas Regulamentadoras (NRs) 17 e 24, respectivamente, é imperiosa a criação de uma norma regulamentadora específica que trouxesse determinações aos aplicativos de fomentar espaços para descanso e com sanitários aos trabalhadores, como pontos de apoio.

Exemplificando, a NR 17, ao abordar a ergonomia dos trabalhadores, prevê expressamente que as pausas devem ser aproveitadas fora dos postos de trabalho e não devem ser seguidas de aumento da cadência individual.

Além disso, a NR 24, aborda os aspectos relativos às condições sanitárias e de conforto no local de trabalho, dispondo acerca da quantidade de instalações sanitárias, alojamentos, chuveiros, etc...

Porém, emerge como ponto central para a questão o Anexo III da referida NR, o qual trata sobre condições sanitárias e de conforto aplicáveis a trabalhadores em Transporte Público Rodoviário Coletivo Urbano de passageiros em atividade externa.

O referido anexo traz disposições específicas para os trabalhadores de transporte público, incluindo a obrigação de pontos com instalações sanitárias e locais para refeição a serem disponibilizados pelo empregador, sem ônus ao empregado.

Logo, observa-se que disposição similar aos motoristas de aplicativo por parte das plataformas, através de pontos de apoio pela cidade, seria de grande valia para cumprir o ordenamento pátrio acerca da saúde e segurança dos trabalhadores, bem como cumprir o disposto no artigo 7º, XXII da Constituição Federal de 1988.

Não obstante aos apontamentos, é necessário destacar que o texto substitutivo do PLP 12/2024, não só pouco acrescentou, como também suprimiu o disposto nos princípios susoditos.

A única inovação positiva do texto substitutivo com relação ao marginal foi a obrigatoriedade de repouso, conforme artigos 4º e 5º do texto substitutivo. Dessa maneira, infere-se que há um perigo latente na ausência de regulação dessa área, o que pode trazer consequências futuras para a sociedade como um todo.

Tal omissão retrata um obscurantismo na proteção a essa categoria, tendo em vista que essa era uma oportunidade de abranger a segurança dos trabalhadores.

Destarte, a Comunidade Europeia elaborou regras sobre o trabalho plataformizado, o que incluiu, no seu art. 12, uma ampla normativa acerca da proteção dos trabalhadores, indo desde a avaliação dos riscos até a proibição de que o algoritmo coloque pressão indevida sobre os trabalhadores da plataforma, afetando sua saúde física ou mental (COUNCIL EU, 2024).

Inclusive, a NR-17 dispõe de dispositivo similar: “17.4.4 Todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores.”

Na mesma linha de raciocínio, observa-se que a normativa pátria, em tese, proibiria a pressão exercida pelos algoritmos sobre os trabalhadores. Contudo, não é isso que ocorre na prática, de forma que o referido projeto de lei é equivocado ao não tratar dessa questão,

distanciando o Brasil da norma da comunidade europeia.

Além dos pontos supracitados, o projeto é inerte em outros aspectos de segurança e saúde do trabalhador. Para Muniz (2024, p. 233):

O PLP não trata expressamente de questões relacionadas à orientação e prevenção de doenças relacionadas à ergonomia na atividade de direção, climatização (temperatura), luminosidade e visibilidade, necessidade de realização de paradas em viagens mais longas por questões de alteração de postura e circulação sanguínea. Limita-se, como já afirmado, à generalidade do seu artigo 7º pela “redução dos riscos inerentes ao trabalho”. Também não cogita o PLP a possibilidade de as empresas operadoras das plataformas adotarem tecnologias ou sistemas (botões de emergência internos aos veículos) interligados (por meio de convênios) com os órgãos de segurança pública e de saúde para facilitação da imediata comunicação dos seus trabalhadores com as forças policiais e de serviços médicos em situações de perigo iminente.

Desse modo, observa-se que o projeto foi lacunoso e omissivo em diversos aspectos acerca da saúde e segurança do trabalhador, de modo que precisa de mudanças para atender o art. 7º da Constituição Federal.

Conforme Carelli (2024, p. 203), enquanto a diretiva europeia posiciona-se pelo reconhecimento de direitos decorrentes da relação empregatícia e pela proteção face à gestão algorítmica para os classificados como independentes, o projeto brasileiro reflete desconsideração de parâmetros e diretrizes basilares do Direito do Trabalho, passando ao largo da regulação de assuntos relacionados à inteligência artificial e ao algoritmo.

Dessa forma, observa-se que a segurança do trabalhador não foi o único ponto em que o Projeto de Lei brasileiro foi omissivo e insuficiente, caminhando na contramão do resto do mundo.

3.3 Previdência: As diferenças entre MEI e o Trabalho autônomo: análise das mudanças previdenciárias no PLP 12/2024.

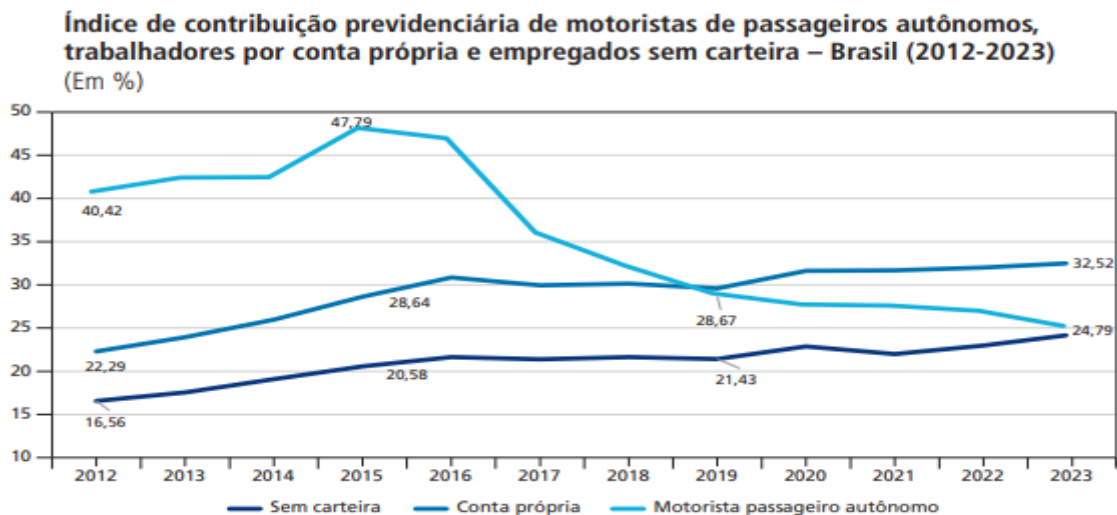
Prefacialmente, cumpre destacar que o Brasil passou por grandes reformulações diante da Reforma Previdenciária ocorrida em 2019, através da Emenda Constitucional 103 de 2019, a qual alterou importantes regras previdenciárias.

O estudo Plataformização e Precarização do Trabalho de Motoristas e Entregadores no Brasil apontou que em 2015, pouco menos da metade dos motoristas de passageiros (47,8%) contribuíram, em comparação com 28,6% dos trabalhadores por conta própria e 20,6% dos empregados sem carteira assinada (Carvalho; Nogueira. 2024).

Após 2015, quando começaram a se difundir os aplicativos de transporte, a cobertura previdenciária dos motoristas de passageiros se reduziu quase pela metade, somente 24,8% dos trabalhadores em 2022. Com isso, passa a ficar abaixo da contribuição previdenciária dos trabalhadores autônomos e próximo à contribuição dos empregados sem carteira assinada (Carvalho; Nogueira. 2024, p. 9).

Desse modo, observa-se a queda na contribuição previdenciária dos motoristas de aplicativo no passar dos anos, o que gera impactos na arrecadação estatal. Tal queda foi ilustrada por Carvalho e Nogueira (2024):

Gráfico 2- Índice de contribuição previdenciária de motoristas de passageiros autônomos.



Fonte: (IPEA. Carvalho; Nogueira, 2024, p.182).

Desse modo, observa-se que a plataformação do trabalho foi um dos principais fatores para a queda na contribuição previdenciária de motoristas de passageiros. Assim, infere-se que a precarização do trabalho, sob a alcunha do empreendedorismo também afetou diretamente a previdência social, a qual já enfrentava problemas.

Assim, um projeto de lei que visa regulamentar tal atividade, precisa dar o enfoque necessário para mitigar essa problemática, dado que a ausência na contribuição prejudica não só a arrecadação estatal como também os próprios trabalhadores que ficam marginalizados desse sistema protetivo.

Diante desse cenário, é preciso fazer apontamentos acerca não só do que dispõe o

diploma normativo que trata acerca dos motoristas plataformizados, mas também acerca do que já está disposto acerca da temática.

Em 14 de maio de 2019, o Executivo Federal editou o decreto N° 9.792, o qual previa a possibilidade do enquadramento do motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros ser enquadrado como Microempreendedor Individual (MEI). Tal prerrogativa garantiu aos trabalhadores o gozo dos privilégios tributários diferenciados advindos desse regime, como a tributação diferenciada com alíquota de 5% do salário-mínimo como contribuição.

Nesse sentido, a possibilidade de cadastro do profissional como microempreendedor individual no Brasil se adequa com os interesses da Uber e similares, a despeito do trabalhador ser efetivamente um empreendedor. Mais parece se tratar de uma tentativa de enquadramento do trabalho informal nos contornos legais, legitimando um ajuste socioeconômico da informalidade, tão presente em tempos de crise econômica, aos moldes regulamentares, reconhecendo o trabalho do motorista de aplicativo como atividade empresária à luz do Código Civil (Caldas; Mendonça, 2021, p. 41).

Contudo, para se adequar ao sistema da MEI, o motorista deveria preencher alguns requisitos estabelecidos no decreto e na legislação da MEI, quais sejam: o profissional deve faturar até R\$81 mil reais por ano, ou, em média, R\$6,75 mil reais por mês. Ele não pode ser sócio ou titular de outra empresa e pode ter no máximo um empregado contratado. Este, por sua vez, deve receber um salário-mínimo ou o piso da categoria, dentre outras obrigações. Assim, em caso de descumprimento o trabalhador poderia ser enquadrado como Microempresa (ME) e sofreria um ônus tributário maior.

Além disso, essa contribuição assegura ao MEI todos os benefícios do sistema, exceto a aposentadoria por tempo de contribuição. Caso o MEI pretenda contar o tempo de contribuição correspondente para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou da contagem recíproca do tempo de contribuição a que se refere o art. 94 da Lei n° 8.213/1991, deverá complementar a contribuição mensal mediante recolhimento, sobre o valor correspondente ao limite mínimo mensal do salário de contribuição em vigor na competência a ser complementada, da diferença entre o percentual pago e o de 20%, acrescido dos juros moratórios equivalentes à taxa SELIC (Castro; Lazzari, 2023).

Partindo de uma análise conjugada dos artigos que tratam sobre previdência no projeto, depreende-se que o motorista por aplicativo se caracteriza em uma combinação entre o trabalhador autônomo na esfera trabalhista e o contribuinte individual (sem vínculo e sem o

cadastro de MEI) no âmbito previdenciário, de modo que será regido pelas normas previdenciárias aplicáveis ao contribuinte individual, embora sem CTPS assinada e sem o registro de MEI, critérios formais atualmente utilizados, a princípio, para identificar esse tipo de contribuinte (De Castro *et al*, 2024, p. 114).

Desse modo, com o novo panorama apresentado pelo PLP 12/2024, os motoristas de aplicativo teriam um regime previdenciário similar ao trabalhador autônomo no que se refere às alíquotas de contribuição.

Nesse raciocínio, é importante salientar que há uma relação entre a adoção do MEI e a Reforma Trabalhista. As mudanças na legislação trabalhista, realizada especialmente em 2017, reforçam as tendências de pejetização e de mascaramento dos vínculos empregatícios, especialmente a partir da adoção da figura do “autônomo exclusivo”, isto é, uma nova modalidade em que um trabalhador poderá prestar serviços, como autônomo, a uma única empresa sem que isso se configure como relação de emprego (Fernandes, 2020, p. 10).

Assim, diante da precarização e do vilipêndio aos contratos de trabalho, recorrer ao MEI se tornou uma forma dos trabalhadores precarizados conseguirem assistência estatal.

Ao analisar o enquadramento dos motoristas de aplicativo ao enquadramento de MEI, é necessário destacar que, do ponto de vista da cobertura social, tanto os autônomos, quanto os MEIs são considerados contribuintes obrigatórios da previdência social e podem gozar de benefícios previdenciários, desde que estejam adimplentes, inclusive os MEIs têm alíquotas contributivas muito mais atrativas em relação aos trabalhadores autônomos e aos plataformizados do PLP 12/2024 (Rodrigues, 2024).

Não obstante ao apontamento mencionado, é necessário destacar que vários autores também apontam o impacto significativo que o programa de Microempreendedor Individual (MEI) causa nas contas públicas, uma vez que tal ação é um incentivo estatal ao pequeno autônomo. Assim, expõe Costanzi:

No caso do MEI, fica difícil aceitar que um trabalhador com faturamento de R\$81 mil/ano, dado o padrão de renda brasileiro, seja considerado baixa renda, e que não possa arcar com uma contribuição superior a 5% do salário mínimo. Tal parâmetro acaba gerando uma focalização inadequada e subsídios previdenciários elevados, inclusive para trabalhadores que estão entre os 50% mais ricos no Brasil. Por essa razão, seria fundamental reestruturar o MEI para, no mínimo, tentar corrigir a sua focalização inadequada. Como foi visto, o desequilíbrio fiscal (financeiro e atuarial) gerado pelo MEI é muito expressivo (Costanzi, 2018, p. 19).

Nesse contexto, o PLP 12/2024 apresentou propostas para enfrentar a insustentabilidade atuarial da inclusão dos trabalhadores como MEI no sistema previdenciário

nacional, tanto no projeto original quanto na versão substituta.

Entre as propostas estão: a instituição de uma alíquota de contribuição de 7,5% sobre 25% da remuneração bruta mensal para o serviço de transporte privado individual de passageiros; a criação de uma nova fonte para a seguridade social, com uma contribuição social de 20% a ser paga pela empresa operadora de aplicativo de transporte, incidindo sobre a mesma base da contribuição do segurado da previdência social cujo serviço é intermediado pela empresa; e a responsabilidade tributária das plataformas de reter e recolher a contribuição previdenciária dos motoristas de aplicativo aos cofres públicos, com o objetivo de simplificar a arrecadação.

A principal diferença do projeto substituto repousa no fato de que, conforme o art. 22, § 3º, o trabalhador com múltiplas fontes de renda deve informar a todas as operadoras de aplicativos de transporte sobre a remuneração recebida no mês, até o limite máximo do salário de contribuição. Essa comunicação deve abranger todos os vínculos e fontes de renda, para que os responsáveis pela retenção e recolhimento da contribuição possam calcular corretamente o salário de contribuição, evitando que o valor pago exceda o teto do regime previdenciário.

Assim, o panorama apresentado por esse projeto demonstra o objetivo governamental de aumentar o recolhimento previdenciário dessa categoria, impedindo a utilização do MEI para esse fim e tentando gerar mais equilíbrio para as contas públicas.

Não obstante a esse apontamento, é necessário destacar que é crucial que essa classe esteja coberta pela previdência, uma vez que não só possui um grande contingente de laboradores, como também a maioria não possui cobertura, conforme os dados susoditos.

Nesse sentido, é válido destacar que a previdência é um dos poucos direitos fundamentais abordados e concedidos aos trabalhadores. Nesse sentido, Carelli expõe:

A proposta de legislação brasileira, omissa em relação à proteção de dados e à implementação de direitos fundamentais, representa retrocesso a um passado longínquo, ao consolidar a desproteção e a exploração dos trabalhadores em plataformas. O PLP 12/2024 afasta a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício em favor dos motoristas em plataformas e valida o reconhecimento de uma autonomia sujeita a diversas modalidades de controle e subordinação, sem instituir contraprestação equivalente em termos de direitos (Carelli, 2024, p. 205-206).

Não obstante aos apontamentos acima, o projeto ao prever a obrigação e contribuição previdenciária por parte do aplicativo poderá ser desfavorável às empresa, uma vez que estas passarão a arcar com os 20% de contribuição previdenciária, bem como estarão sujeitas a

maior fiscalização e a uma maior exigência por transparência (De Castro *et al*, 2024, p. 119).

Assim, observa-se que o referido projeto não atendeu corretamente o ponto nevrálgico da questão, ou seja, não abordou a garantia de direitos aos trabalhadores em face da crescente precarização do trabalho mascarada sob o rótulo de autonomia, liberdade e empreendedorismo.

Além disso, a supressão da possibilidade de enquadramento do motorista como MEI causará um impacto financeiro relevante, ao passo em que gerará maior arrecadação ao Estado e gerará mais obrigações aos aplicativos, os quais tendem a passar por maiores fiscalizações como recolhedores dos valores a serem destinados à Previdência Social.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o exposto, é válido destacar que a Constituição Federal consolida o Direito do Trabalho como instrumento para que as relações laborais sejam desenvolvidas de forma a resguardar e promover a dignidade da pessoa humana do trabalhador, como se evidencia na consolidação dos direitos sociais no art. 7º do texto constitucional, bem como em diversos artigos da CLT.

Partindo da análise dos dados apresentados por institutos oficiais, como DIEESE, IPEA e IBGE, observou-se que há um incremento dessa atividade laboral, marcado pela precarização do trabalho e o discurso de empreendedorismo.

Conclui-se que a temática está em voga, de modo que há uma busca por balizas para trazer o trabalho plataformizado para a proteção trabalhista aliado às peculiaridades dessa relação. Assim, cumpre destacar que essa busca deve estar alinhada aos direitos sociais previstos na Constituição Federal.

Nesse sentido, o projeto de lei em comento, o qual conta com o crivo do Executivo e do Legislativo, visa dar maior segurança jurídica a essa situação, tentando pacificar litígios entre aplicativos e trabalhadores.

Não obstante a esse objetivo, observa-se que os projetos pecam em não consolidar os direitos sociais previstos na Constituição Federal aos trabalhadores, bem como em não esclarecer essa relação trabalhista.

Ao analisar a situação dos sindicatos no Brasil, comprovou-se que há uma forte tendência de queda do movimento sindical, associado diretamente à Reforma Trabalhista de 2017, de modo que representa um enorme prejuízo aos motoristas de aplicativo, os quais poderiam encontrar nos sindicatos uma voz para a categoria contra a precarização.

Além disso, aspectos clássicos relacionados a uma relação empregatícia são relativizados nessa relação, o que pode gerar abusos, como a subordinação, a qual não é clara para os laboradores.

Desse modo, depreende-se do exposto que a transparência é o caminho para uma relação mais justa, rompendo a barreira desse panóptico algorítmico, permitindo que exista um controle por parte dos trabalhadores não só acerca dos ganhos com o seu trabalho, mas também das regras na destinação de corridas e punições. Assim, investigou-se que o projeto, sobretudo a versão substitutiva apresentada na Câmara dos Deputados, introduziu aspectos

importantes nesse sentido.

Destarte, é preciso salientar que a previdência é um ponto crucial dessa reforma, ao garantir e uniformizar a cobertura do sistema previdenciário, delegando à intermediadora a obrigação de reter a contribuição. Demais disso, diante da situação atuarial hodierna, o encargo da contribuição previdenciária foi superior ao equivalente da MEI, sendo ressalvada que tal alteração já era esperada, tendo em vista que o regime do microempreendedor possui diferenças específicas para esse segmento com parcelas contributivas menores.

Apesar desse aumento na carga contributiva para os trabalhadores, observou-se que o encargo para os aplicativos gerará maiores deveres de transparência e responsabilidade, uma vez que eles terão de prestar contas ao Estado para realizar a sua parte da contribuição previdenciária, o que pode beneficiar os trabalhadores.

Não obstante às inovações que serão trazidas por esse diploma normativo, cumpre destacar que ele poderia ter sido mais expansivo na cobertura de direitos sociais aos trabalhadores, sobretudo na saúde e segurança do trabalho.

Desse modo, verificou-se que os projetos propostos não teceram grandes inovações ao regime de saúde e segurança dos motoristas, o que pode ser considerado um ponto negativo, tendo em vista o acervo protetivo das Normas Regulamentadoras, as quais apontam obrigações para resguardar esse trabalhador, mas que na prática não são verificadas para os motoristas, já que eles seriam supostos chefes de si.

No mais, observa-se que, apesar dos entraves para a construção de uma norma reguladora que satisfaça os interesses dos aplicativos e dos trabalhadores, essa iniciativa faz parte da realidade brasileira, sendo uma forma de buscar benefícios não só para as partes litigantes (aplicativos e trabalhadores), mas também vantagens socioeconômicas, tais como o desenvolvimento econômico sustentável, a justiça social e a pacificação social, uma vez que tal regulação servirá de espelho para os entregadores e outras áreas passíveis de controle algorítmico.

Logo, observa-se que o projeto de lei apresenta lacunas graves e perde a chance de se consolidar como uma busca pela observância aos direitos fundamentais, não só do trabalhador plataformizado, mas, também, de toda a população, que, de uma forma geral, seria beneficiada com a justiça social gerada por uma regulação justa com os ditames constitucionais.

Por fim, o tema é rico e não se exauriu no presente trabalho, podendo continuar a ser estudado em outro escrito, desta feita com a exploração de aspectos mais práticos dessa

relação laboral, por exemplo, a busca de um diploma que atenda os interesses sociais conjugados, bem como explorar, através do direito comparado, a solução encontrada por outros países para a problemática em comento.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *In: Trabalho intermitente e a uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0*. Arnaldo Mazzei Nogueira... [et al]; Ricardo Antunes (org); **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. [tradução Murilo Van der Lann, Marco Gonsales]. 1. edição. São Paulo. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, J.L.B. OLIVEIRA NETO, R.D. *In: Discurso empresarial chancelado no PLP 12/2024*. Lima, Francisco Gérson Marques de (org.) **Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo / Ana Carolina Paes Leme [et al.] Org.** Francisco Gérson Marques de Lima. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza : Excola Social, 2024. 252p.

AREND, Marcelo. *In: A INDUSTRIALIZAÇÃO DO BRASIL ANTE A NOVA DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Presente e futuro do desenvolvimento brasileiro / editores: André Bojikian Calixtre, André Martins Biancarelli, Marcos Antonio Macedo Cintra. – Brasília: IPEA, 2014 .*

BRANCO, Paulo Gustavo G.; MENDES, Gilmar. **Curso de direito constitucional**. (Série IDP): SRV Editora LTDA, 2024. E-book. ISBN 9786553629417. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553629417/>. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Fazenda; Secretaria de Previdência. **1º boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade. Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016**. Brasília; 2017. 32p. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>

BRASIL. **Portaria no 672, de 08 de novembro de 2021** - Disciplina os procedimentos,

programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências, 2021

BRASIL. **Projeto de Lei nº 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024. Acesso em: 08 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral nº 1.046**. São constitucionais os acordos e convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Recurso Extraordinário com Agravo nº 1121633 (0000967-13.2014.5.18.0201). Recorrente: Mineiração Serra Grande S/A. Recorrido: Adenir Gomes da Silva. Rel. Min. Gilmar Ferreira Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Brasília, DF, Acesso em 20 ago 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 1000123- 89.2017.5.02.0038**. Relator: Min. Breno Medeiros. Data de julgamento 5 de fev 2020. Disponível em: < https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1_acordao____.pdf >. Acesso em: 20 agosto 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 536-45.2021.5.09.0892**. Relatora: Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa. Data de julgamento 13 de setembro de 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=298625&anoInt=2022&qtdAcesso=14435801>. Acesso em 10 set 2024.

BRUXEL, Charles da Costa. **Os limites constitucionais à prevalência do negociado sobre o legislado perante a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017)**. 2021. 213 f. Dissertação

(Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.

CALDAS, Yan Almeida; MENDONÇA, Saulo Bichara. **Autonomia do microempreendedor individual como parceiro de grandes corporações: uma reflexão acerca da mitigação de direitos.** Revista Direito Civil, v. 3, n. 2, p. 26-42, 2021.

CARELLI, R. Lacerda. In: **REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS: O BRASIL NA CONTRAMÃO DA CIVILIZAÇÃO.** Lima, Francisco Gérson Marques de (org.) **Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo / Ana Carolina Paes Leme [et al.] Org.** Francisco Gérson Marques de Lima. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza : Excola Social, 2024. 252p.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; Mercado de trabalho: conjuntura e análise / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; **PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DE MOTORISTAS E ENTREGADORES NO BRASIL;** Ministério do Trabalho. – v.1, n.0, (mar.1996)-.- Brasília: Ipea: Ministério do Trabalho, 1996- Irregular (de 1996-2008); Trimestral (de 2009-2012); Semestral (a partir de 2013). 2024.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. **Direito Previdenciário.** Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559646302. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559646302/>. Acesso em: 26 jun. 2024.

CAVALLARO, João Pedro Alcalá. **Diagnóstico ergonômico da atividade de motorista de aplicativo.** São Caetano do Sul: CEUN-IMT, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos - Gestão Humana.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559771233. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771233/>. Acesso em: 07 set. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Gestão Humana.** Grupo GEN, 2022. *E-book*. ISBN 9786559773657. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559773657/>. Acesso em: 26 jun. 2024.

COSTANZI, Rogério Nagamine. **Os desequilíbrios financeiros do microempreendedor individual (MEI)**. Carta de Conjuntura IPEA, n. 38-1 trimestre, 2018.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION(2024). **Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions**. Bruxelas, 11 mar. 2024.

Disponível em:

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/#:~:text=16%3A10-,Platform%20workers%3A%20Council%20confirms%20agreement%20on%20new,to%20improve%20their%20working%20conditions&text=Today%2C%20EU%20employment%20and%20social,on%20the%20platform%20work%20directive>. Acesso em 08/08/2024.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Melhor do que nada? Como o discurso da crise fortalece a precarização do trabalho uberizado = Is it better than nothing? How the crisis discourse strengthens the precarization of uberized labor**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 223-239, jul./dez. 2020.

DE CASTRO, Lorena Cris Ferreira *et al.* *In: A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO PLP 12/2024: BENEFÍCIOS AOS TRABALHADORES OU ÀS OPERADORAS DE APLICATIVOS?*. Lima, Francisco Gérson Marques de (org.) **Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo / Ana Carolina Paes Leme [et al.]** Org. Francisco Gérson Marques de Lima. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza : Excola Social, 2024. 252p.

DE LACERDA, Carelli, R. (2024). **Regulamentação do trabalho em plataformas: o Brasil na contramão da civilização**. Revista Jurídica Del Trabajo, 5 (13), 197–207. 2024. Acesso disponível em: <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/192>. Acesso em 08 de ago.

DIEESE- **análise cesta básica - Salário-mínimo nominal e necessário**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em: 31 jul. 2024.

FERNANDES, Vinicius Tomaz. **Individualização das relações de trabalho e Microempreendedor Individual (MEI)**. Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social, v. 1, n. 1, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. *In: Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo*. Arnaldo Mazzei Nogueira... [et al]; Ricardo Antunes (org); **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. [tradução Murilo Van der Lann, Marco Gonsales]. 1. edição. São Paulo. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. *In: Um novo adeus à classe trabalhadora?*. Arnaldo Mazzei Nogueira... [et al]; Ricardo Antunes (org); **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. [tradução Murilo Van der Lann, Marco Gonsales]. 1. edição. São Paulo. 2020.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução Raquel Ramallete. Petrópolis: Vozes, 1999.

FUNDACENTRO, **Levantamento sobre o Trabalho de Entregadores e Motoristas das autointituladas “plataformas digitais”**. Bahia: Gov.br, ago. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/ptbr/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-paramapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-emotoristas-final.pdf>. Acesso em: 24 de agosto 2024.

FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. **Les pouvoirs de l'employeur face aux TIC: perspectives d'une protection des données personnelles des salariés en Droit du travail brésilien à partir d'une analyse de Droit comparé**. 2018. 438 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16 ed.- São Paulo: Saraiva, Educação, 2021.

GIRARDI, Gabriel Veroneze *et al.* **O fenômeno da uberização: os choques entre a legislação tradicional e as novas relações de trabalho**. 2020, Anais. Ribeirão Preto, SP:

FDRP-USP, 2020. Disponível em:

<https://www.direitorp.usp.br/wp-content/uploads/2020/12/Anais-do-V-Seminario-Internacional-do-Re-Pensando.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2024.

GROHMANN, Rafael. *In: **Plataformização do trabalho***. Arnaldo Mazzei Nogueira... [*et al.*]; Ricardo Antunes (org); **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. [tradução Murilo Van der Lann, Marco Gonsales]. 1. edição. São Paulo. 2020.

IBGE. Em 2023, número de sindicalizados cai para 8,4 milhões, o menor desde 2012 /

IBGE, Agência de Notícias. Editoria: Umberlândia Cabral e Carmen Nery. 2023. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40445-em-2023-numero-de-sindicalizados-cai-para-8-4-milhoes-o-menor-desde-2012>. Acesso em 24.06.2024.

IBGE. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022 / IBGE,

Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios.2023. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035>. Acesso em 12.02.2024.

LEAL, Bruno Bianco; TANCREDO, Thiago Mafra. **Uber e Direito Tributária: Uma análise tributária desta nova tecnologia**. Revista de Direito Tributário e Financeiro, v. 2, n. 1, p. 421-439, 2016.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *In: **Os motoristas não querem o vínculo de emprego: a visão de sindicalistas a partir do discurso ideológico e a compreensão da realidade baseada em pesquisa científica***. Lima, Francisco Gérson Marques de (org.) **Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo / Ana Carolina Paes Leme [*et al.*] Org.** Francisco Gérson Marques de Lima. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza : Excola Social, 2024. 252p.

LIMA, F.G.Marques de. *In: NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHADORES POR APLICATIVOS EM VEÍCULOS DE QUATRO RODAS: O PLP 12/2024*. Lima, Francisco Gérson Marques de (org.) **Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo** / Ana Carolina Paes Leme [*et al.*] Org. Francisco Gérson Marques de Lima. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza : Excola Social, 2024. 252p.

LIMA, F.G.Marques de. *In: Tecnologias e o futuro do sindicato. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade* / organização : Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020.

MUNIZ, V. de Sousa. *In: NA CONTRAMÃO DA PREVENÇÃO A ACIDENTE DE TRABALHO*. Lima, Francisco Gérson Marques de (org.) **Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo** / Ana Carolina Paes Leme [*et al.*] Org. Francisco Gérson Marques de Lima. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza : Excola Social, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **World employment and social outlook 2021: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Geneva: International Labour Office (ILO), 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-dgreports/-/-dcomm/-/-publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. Acesso em: 08 mai. 2024.

ROSENFELD, Cinara. **Autoempendedorismo: forma emergente de inserção social pelo trabalho**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 30, n. 89, p. 115-128. São Paulo, out. 2015

ROCHA, Claudio Iannotti da; MANSUR, M. J. F. ; BACELAR JUNIOR, A. L. . A **acumulação por espoliação e a descartabilidade do trabalhador uberizado na indústria 4.0**. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO (SÃO PAULO) , v. 232, p. 129-145, 2023.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. Editora Blucher, 2017. *E-book*. ISBN 9788521212690. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 26 jun. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559648719. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 06 set. 2024.

RIZEK, C. S. **Viração e trabalho: algumas reflexões sobre dados de pesquisa**. Estudos de Sociologia, Araraquara, v. 11, n. 21, 2007. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/89>. Acesso em: 9 maio. 2024.

RODRIGUES, Maurício Pallotta. **Solução à brasileira do projeto de lei complementar do motorista de app**. Online. Conjur. abr. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-19/o-projeto-de-lei-complementar-da-uber-solucao-a-brasileira/>. Acesso em: 10 maio 2024.

SALES, R. H. Dias. In: **CONTROLE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS SOBRE OS TRABALHADORES: AUTONOMIA DEFENDIDA NO PLP 12/2024 VERSUS SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA PRÁTICA**. Lima, Francisco Gérson Marques de (org.) **Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo** / Ana Carolina Paes Leme [*et al.*] Org. Francisco Gérson Marques de Lima. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza : Excola Social, 2024.

SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. **A importância da visão integrativa e humanista do meio ambiente do trabalho para a proteção da saúde dos trabalhadores**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. In: *As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho*. Arnaldo Mazzei Nogueira... [et al]; Ricardo Antunes (org); **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. [tradução Murilo Van der Lann, Marco Gonsales]. 1. edição. São Paulo. 2020.

STÜRMER, Gilberto; LEMONJE, Julise. **Liberdade sindical e trabalho em plataformas digitais: repercussões da estrutura sindical na representação de trabalhadores de aplicativos.** *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 221. ano 48. p. 163-189. São Paulo: Ed. RT, jan./fev. 2022.

VARGAS NETO, Homero Fauth. **O fenômeno da uberização laboral e as formas de proteção ao trabalhador uberizado pelo direito do trabalho brasileiro.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, v. 50, n. 49, p. 37-55, 2021.

WOODCOCK, J. *In: Panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle.* Arnaldo Mazzei Nogueira... [et al]; Ricardo Antunes (org); **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** [tradução Murilo Van der Lann, Marco Gonsales]. 1. edição. São Paulo. 2020.

ANEXO A – PLP 12/2024 (TEXTO ORIGINAL)**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024**

Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei Complementar dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei Complementar, considera-se empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros a pessoa jurídica que administra aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede e oferece seus serviços de intermediação de viagens a usuários e a trabalhadores previamente cadastrados.

Parágrafo único. A prestação de serviços intermediada por empresa operadora de aplicativo de que trata o caput pressupõe a realização de cadastro pessoal e intransferível dos trabalhadores e dos usuários, observado o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, e na Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012.

Art. 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se

conectará ao aplicativo.

§ 1º O enquadramento do trabalhador de que trata o caput pressupõe as seguintes condições, que serão objeto de fiscalização na forma do disposto no art. 14:

I - inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período; e

II - inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço.

§ 2º O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento.

§ 3º Para fins do disposto nesta Lei Complementar, o trabalhador de que trata o caput integra a categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” e será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional, e as empresas operadoras de aplicativos serão representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, com as seguintes atribuições:

I - negociação coletiva;

II - celebração de acordo ou convenção coletiva; e

III - representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

Art. 4º Sem prejuízo do disposto no art. 3º, outros direitos não previstos nesta Lei Complementar serão objeto de negociação coletiva entre o sindicato da categoria profissional que representa os trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativo, observados os limites estabelecidos na Constituição.

§ 1º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é

facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo.

§ 2º Durante o processo de negociação coletiva entre os sindicatos representativos dos trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativos, as partes envolvidas serão incentivadas a buscar soluções consensuais antes de demandarem o Poder Judiciário, de modo a promover a resolução amigável de disputas e fortalecer a autonomia na negociação coletiva, o diálogo e a autocomposição na relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativo.

§ 3º As condições estipuladas em negociação coletiva entre as partes não poderão ser derogadas por pactuação de caráter individual.

Art. 5º As empresas operadoras de aplicativos ficam autorizadas a implementar as seguintes práticas, sem que isso configure relação de emprego nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I - adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

II - adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

III - utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados;

IV - utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários; e

V - oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.

Art. 6º A exclusão do trabalhador do aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros somente poderá ocorrer de forma unilateral pela empresa

operadora de aplicativo nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa, conforme regras estabelecidas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma.

Art. 7º Os serviços das empresas operadoras de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas devem pautar-se pelos princípios de:

I – transparência;

II - redução dos riscos inerentes ao trabalho;

III - eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho;

IV - direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva;

V - abolição do trabalho infantil; e VI - eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Art. 8º O princípio da transparência a que se refere o inciso I do caput do art. 7º deve permitir que o trabalhador tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma em linguagem clara e de simples entendimento, e também aos critérios que compõem o valor de sua remuneração, por meio de relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração específica dos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima estabelecida nesta Lei Complementar, nos termos do disposto em regulamento.

Art. 9º A remuneração mínima do trabalhador de que trata o caput do art. 3º será proporcionalmente equivalente ao salário-mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, nos termos do disposto em regulamento.

§ 1º Os custos a que se refere o caput contemplam, no mínimo, os custos e as tarifas relativos ao uso do aparelho celular, ao combustível, à manutenção do veículo, ao seguro automotivo, aos impostos e à depreciação do veículo automotor.

§ 2º Fica estabelecido, como remuneração mínima, o valor horário de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), devendo ser contabilizado, para fins desse cálculo, somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao

destino.

§ 3º O valor da remuneração a que se refere o § 2º é composto de R\$ 8,03 (oito reais e três centavos), a título de retribuição pelos serviços prestados, e de R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos), a título de ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros.

§ 4º Os valores a que se referem os § 2º e § 3º deste artigo serão reajustados mediante a aplicação da sistemática de valorização do salário-mínimo prevista no caput e no § 1º do art. 3º da Lei nº 14.663, de 28 de agosto de 2023.

§ 5º A remuneração mínima estabelecida neste artigo será verificada de forma agregada, a cada mês, pela empresa operadora de aplicativo.

§ 6º Caso o valor recebido pelas horas trabalhadas, calculado na forma prevista neste artigo, seja inferior ao valor horário estabelecido, a empresa deverá apurar e realizar o repasse complementar da diferença, observado o prazo previsto no inciso II do § 3º do art.10.

§ 7º É vedado às empresas operadoras de aplicativo limitar a distribuição de viagens quando o trabalhador atingir a remuneração horária mínima de que trata este artigo.

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º O salário-de-contribuição para a obrigação de que trata o caput corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês.

§ 2º A empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 2º contribuirá à alíquota de vinte por cento, incidente sobre o salário de contribuição do trabalhador que preste serviço por ela intermediado,

no mês, calculado na forma prevista no § 1º.

§ 3º As empresas operadoras de aplicativo ficam obrigadas a:

I - prestar as informações relativas aos segurados e às contribuições realizadas à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, ao Instituto Nacional do Seguro Social e ao Ministério do Trabalho e Emprego, na forma prevista em regulamento; e

II - arrecadar, até o dia vinte do mês seguinte ao da competência, os valores devidos pelos trabalhadores, conforme o disposto neste artigo.

§ 4º O desconto da contribuição a que se refere o § 3º presume feito oportuna e regularmente pela empresa operadora de aplicativo, que ficará diretamente responsável pela importância que deixou de arrecadar ou que arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei Complementar.

§ 5º Não se aplica à contribuição social da empresa de que trata o § 2º o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

§ 6º A contribuição de que trata o § 2º será administrada pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e estará sujeita às mesmas condições, prazos, sanções e privilégios constantes das normas gerais ou especiais pertinentes às demais contribuições administradas por esse órgão.

§ 7º O produto da arrecadação da contribuição de que trata o § 2º e dos acréscimos legais incidentes será destinado, em caráter exclusivo, ao pagamento de benefícios do Regime Geral de Previdência Social e creditado diretamente ao Fundo do Regime Geral de Previdência Social, de que trata o art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Art. 11. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 21. § 2º
 III - 7,5%
 (sete inteiros e cinco décimos por cento), no caso de trabalhador que preste serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede.

.....” (NR)

“Art. 26-A. Constitui receita da Seguridade Social a contribuição da empresa que opere aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede para oferecer serviços de intermediação a trabalhadores que prestem o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros e a usuários previamente cadastrados, incidente, à alíquota de 20% (vinte por cento), sobre o valor total dos salários-de-contribuição daqueles trabalhadores, na forma prevista no § 13 do art. 28 desta Lei, desde que se refiram aos serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 3º da Lei Complementar nº , de de de .” (NR) “Art. 28.

..... § 13. Considera-se remuneração auferida pelo contribuinte individual de que trata o art. 3º da Lei Complementar nº , de , o montante correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor bruto pago, observado o limite máximo a que se refere o § 5º deste artigo.” (NR) “Art. 30.

..... § 10. A empresa que opere aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros, de que trata o art. 2º da Lei Complementar nº , de , fica responsável por arrecadar as contribuições do segurado, observado o disposto no inciso II do § 3º do art. 10 da referida Lei Complementar.” (NR)

Art. 12. As empresas operadoras de aplicativos têm o dever de diligência na adoção de medidas para prevenir abusos aos direitos dos trabalhadores, inclusive nos casos em que o cadastro de trabalhadores na plataforma for efetuado por terceiros.

Art. 13. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao disposto no art. 20-A da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, poderão firmar convênio ou instrumento congênere para compartilhar, por meio digital, registros de informações disponíveis sobre pagamentos, notas fiscais e recibos relacionados à prestação de serviços de que trata esta Lei Complementar.

Art. 14. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, observadas as respectivas competências, fiscalizarão a regularidade e a veracidade das informações prestadas pelas empresas operadoras de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, que deverá ser adequado para os fins desta Lei Complementar. Parágrafo único. O fornecimento de dados e informações à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego

não viola as disposições da Lei nº 13.709, de 2018, por seu enquadramento no disposto no inciso III do caput do art. 7º da referida Lei, e soma-se ao dever de transparência e de colaboração das empresas perante o Estado.

Art. 15. O descumprimento do disposto nesta Lei Complementar, no que se refere às disposições trabalhistas, sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa cujo valor corresponderá a até cem salários-mínimos, sem prejuízo das demais sanções cabíveis.

Art. 16. Ao trabalhador de que trata esta Lei Complementar não se aplica a opção de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Art. 17. Fica revogado o inciso III do caput do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 2012.

Art. 18. Esta Lei Complementar entra em vigor no primeiro dia do quarto mês subsequente ao de sua publicação.

Brasília.

ANEXO B – PLP 12/2024 (TEXTO SUBSTITUTIVO)**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024**

Dispõe sobre as condições contratuais de trabalho nos serviços de transporte privado individual de passageiros em automóveis intermediados por operadoras de aplicativos de transportes e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos dos motoristas por aplicativos.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I**DISPOSIÇÕES GERAIS****Seção I****Das definições**

Art. 1º Esta Lei Complementar dispõe sobre relações contratuais de trabalho entre o motorista autônomo por aplicativo e a operadora de aplicativo de intermediação de transporte, nos serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros, em automóvel, de que trata inciso X do art. 4º da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012.

§ 1º Consideram-se:

I - motorista autônomo por aplicativo ou motorista: trabalhador autônomo condutor do automóvel para a prestação dos serviços de que trata o caput deste artigo;

II- operadora de aplicativo de intermediação de transporte ou operadora: a pessoa jurídica que administra aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede que oferece serviços de intermediação de viagens a usuários e motoristas previamente cadastrados;

III - passageiro: pessoa a quem o serviço de transporte é efetivamente prestado;

IV - usuário: solicitante do serviço de transporte intermediado pela operadora, passageiro ou não.

§ 2º O motorista exercerá atividades como trabalhador autônomo pessoa física, observados requisitos estabelecidos no art. 11-B da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012.

§ 3º O exercício da atividade pelo motorista não gera vínculo de emprego com a operadora, observadas as seguintes condições:

I - inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o motorista e a operadora,

assegurado o direito de prestar serviços livremente a mais de uma operadora;

II - inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço.

§ 4º O motorista de que trata essa Lei integra a categoria profissional de “motorista autônomo de serviços de mobilidade urbana em automóvel” asseguradas as garantias do artigo 8º da Constituição Federal.

Seção II

Das disposições contratuais

Art. 2º O contrato celebrado entre o motorista e a operadora deve se revestir da forma escrita e estabelecer:

I – a forma como se dará a cobrança pelos serviços de intermediação prestados pela operadora, observado o disposto no §2º deste artigo;

II – a forma como se dará a cobrança e o recebimento de valores transitórios recebidos de usuários ou passageiros;

III – as condições e a periodicidade do repasse de pagamento de valores transitórios, nunca superior a 5 (cinco) dias úteis após a data da realização da viagem;

IV – os direitos e deveres do motorista quanto ao uso do aplicativo;

V – reembolso do valor retido indevidamente do motorista, acrescido do pagamento de 15% (quinze por cento) do preço da viagem, até o pagamento subsequente;

VI – obrigações e responsabilidades do motorista, incluindo padrões de comportamento, requisitos de segurança e manutenção do automóvel.

§1º A operadora é responsável pela modalidade de pagamento, concessão ou tolerância que permita ao passageiro pagar posteriormente o serviço prestado.

§2º A taxa cobrada pela operadora a título de remuneração bruta pelos serviços de intermediação não poderá ser superior a 30% (trinta por cento) do valor pago pelo passageiro.

Art. 3º A exclusão do motorista somente poderá ocorrer de forma unilateral pela empresa operadora de aplicativo nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa, nos termos do art. 18 desta Lei.

CAPÍTULO II

DEVERES E DIREITOS DO MOTORISTA

Art. 4º Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, o motorista observará um período obrigatório de repouso não inferior a 11 (onze) horas, durante o qual deverá permanecer desconectado de todas as plataformas.

Art 5º. As operadoras deverão disponibilizar, em seus aplicativos, uma funcionalidade que permita a visualização fácil e destacada do quantitativo de horas de conexão e promover a desconexão automática do motorista, caso sua disponibilidade se torne incompatível com o cumprimento do repouso obrigatório.

Art. 6º São direitos do motorista, sem prejuízo de outros decorrentes dos deveres da operadora:

I – prestar serviços em automóvel próprio ou de terceiros, desde que, no último caso, autorizado pelo proprietário ou legítimo possuidor;

II– compartilhar um mesmo automóvel com outros motoristas cadastrados na mesma operadora;

III – perceber, a expensas do usuário, compensação em razão do cancelamento da viagem iniciada;

IV – receber, no pagamento imediatamente subsequente, indenização por retenção indevida do pagamento do serviço prestado fixada em 15% (quinze por cento) do preço da viagem;

V – cancelar a prestação de serviços nas hipóteses autorizadas em lei ou no contrato;

Art. 7º A remuneração bruta do motorista será composta pela fração de 25% (vinte e cinco por cento) a título de serviços prestados e de 75% (setenta e cinco por cento) por indenização de custos.

§ 1º Os custos a que se refere o caput contemplam, no mínimo, os custos e as tarifas relativas ao uso do aparelho celular, ao combustível, à manutenção do veículo, ao seguro automotivo, aos impostos e à depreciação do automóvel.

Art. 8º Considera-se abusiva a punição direta ou indireta do motorista pelo legítimo cancelamento da prestação de serviços.

§ 1º Presume-se legítimo o cancelamento quando:

I– o passageiro for terceiro diferente do usuário solicitante;

II – o usuário requisitar corrida para um número de pessoas maior do que o permitido pela legislação para o veículo solicitado;

III– o passageiro não estiver no ponto de partida por ele definido;

IV – o passageiro estiver com animal de qualquer porte;

V – o passageiro estiver com volume de bagagem superior à capacidade do veículo;

VI – o passageiro apresentar comportamento agressivo ou perigoso para saúde ou segurança própria ou do motorista.

§ 2º É facultado ao motorista exigir autorização dos pais ou responsável legal para realizar transporte de passageiro menor de dezesseis de idade desacompanhado.

§ 3º É vedado ao motorista recusar a prestação de serviço para pessoas com deficiência acompanhadas de cão guia, conforme Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005, ou de outro animal de suporte previsto em lei.

CAPÍTULO III

DEVERES E DIREITOS DA OPERADORA

Seção I

Deveres e obrigações em geral

Art. 9º A atuação das operadoras observará os princípios da transparência nas operações, da minimização dos riscos associados aos serviços prestados, da promoção de um ambiente de prestação de serviços justo, livre de discriminação, de violência, de assédio e de situações que degradem a dignidade humana, zelando pelo direito dos motoristas de se organizarem, além do compromisso com a sustentabilidade ambiental e com a redução do impacto ecológico das atividades de transporte.

Art. 10. A operadora é obrigada a:

I– informar, de forma clara e completa, ao motorista acerca: a) do preço da viagem, dos custos de intermediação e outros componentes do preço da viagem; b) do agregado mensal de suas operações, em forma de relatório que contemple, no mínimo, somatório de todos os valores pagos pelas viagens realizadas, de todos os ganhos do motorista, de todos os custos de intermediação cobrados pelas operadoras e de todas as retenções legalmente estabelecidas; c) da precificação dinâmica da viagem, quando houver;

II – disponibilizar os dados mínimos da viagem;

III – exigir dos usuários, quando se cadastrarem na plataforma, no mínimo, os elementos básicos de identificação;

IV – informar ao usuário sobre a precificação dinâmica da viagem solicitada;

V – promover o fornecimento dos dados e informações pessoais dos motoristas e passageiros, nos termos do art. 19;

VI - cumprir as obrigações de transparência do algoritmo de que trata o Capítulo IV;

VII – possuir canal humanizado direto para acesso do motorista, sem qualquer diferenciação de disponibilidade ou prioridade de atendimento entre os motoristas cadastrados;

VIII– exigir a autorização dos pais ou do responsável legal para o transporte de

passageiro menor de dezesseis anos;

IX – realizar consulta prévia de antecedentes criminais de motoristas, visando a garantir a segurança de todos os cadastrados.

§ 1º Consideram-se dados mínimos da viagem:

I – a foto e primeiro nome do usuário;

II- nome do bairro e, quando houver, da rua do local de partida e do destino;

III - nota do usuário e quantidade de viagens;

IV - distância em quilômetros, até o local da partida;

V - número de paradas;

VI - distância em quilômetros, até o destino do passageiro.

§ 2º Entende-se por precificação dinâmica, de que trata o inciso IV do caput, aquela que, por fatores e critérios definidos pelas operadoras, importa em um aumento do preço da viagem em determinadas áreas ou regiões.

Art. 11. As operadoras garantirão aos motoristas a faculdade de recusar o transporte de passageiros acompanhados de animal de qualquer porte, ressalvado o disposto no § 3º do art. 8º.

Parágrafo único. Com a finalidade de efetivar o disposto no caput, as operadoras disponibilizarão em seus aplicativos a possibilidade de os passageiros informarem se estão acompanhados de animal diverso daqueles referenciados no § 3º do art. 8º.

Art. 12. As operadoras garantirão às motoristas e às passageiras a faculdade de determinar, respectivamente, que as passageiras ou motoristas sejam exclusivamente mulheres.

Art. 13. As operadoras que ofereçam recursos para definição de destino pelos motoristas não poderão impor qualquer diferenciação de acesso ao recurso em razão de qualquer condição do motorista ou de seu automóvel.

Seção II

Cadastramento

Art. 14. A prestação de serviços intermediados por operadora de que trata o caput do art. 1º desta Lei pressupõe a realização de cadastro pessoal e intransferível dos motoristas e dos usuários dos serviços, observado o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD) e na Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. §

1º A operadora tem o dever de diligência na adoção de medidas para prevenir o

cadastramento indevido de motorista na plataforma usando dados pertencentes a terceiros.

§ 2º Devem constar do cadastro de usuários, no mínimo, os seguintes elementos básicos de identificação: a) documento de identificação oficial, com identificação fotográfica; b) fotografia facial; c) fotografia com o documento previsto na alínea a.

§ 3º É vedada a recusa ao cadastramento de motorista que atenda aos requisitos previstos no art. 11-B da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012.

Seção III

Vedações e Autorizações

Art. 15. É vedado às operadoras que ofereçam diferentes categorias de serviços decorrentes das características do automóvel usado no transporte rebaixar sua categoria sem a comunicação prévia ao motorista responsável pelo cadastro do veículo, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias.

Art. 16. É vedado à operadora estabelecer qualquer mecanismo que resulte em prejuízo ou imposição de condições ao motorista atrelado a taxas de aceitação de propostas de serviços.

Parágrafo único. Considera-se taxa de aceitação de proposta de serviços a proporção das propostas de serviços oferecidas pela operadora que são aceitas pelo motorista.

Art. 17. É lícito à operadora, sem prejuízo da relação de trabalho autônomo:

I – estabelecer normas e procedimentos para assegurar a segurança do aplicativo e da plataforma, assim como dos motoristas, usuários e passageiros, com o intuito de prevenir fraudes, abusos ou utilizações inadequadas, desde que exemplificadas nos termos de uso ou contratos firmados com motoristas ou usuários;

II– implementar diretrizes para a manutenção e elevação da qualidade dos serviços por ela intermediados, incluindo medidas como suspensões, bloqueios e exclusões;

III – utilizar sistemas de monitoramento em tempo real para o acompanhamento da prestação de serviços e das rotas percorridas, observado o disposto na LGPD;

IV – implementar sistemas de avaliação tanto para motoristas quanto para usuários, fomentando um ambiente seguro e de confiança mútua na plataforma;

V – ofertar programas de capacitação e desenvolvimento, além de benefícios e incentivos, monetários ou de outra natureza, aos motoristas, promovendo seu aprimoramento contínuo e engajamento.

Seção IV

Sanções aplicáveis ao motorista

Art. 18. As suspensões, bloqueios, exclusões e demais penalidades aplicadas ao motorista por força dos termos de uso ou do contrato, dependerão da prévia comunicação da operadora ao motorista, observado o seguinte:

I- apresentação de resumo do suposto ocorrido, observando-se o anonimato do usuário ou do passageiro;

II - indicação expressa das cláusulas dos termos de uso ou do contrato que tenham sido infringidas, vedada a indicação de cláusulas genéricas, que não definam objetivamente a ação ou omissão que ensejaram a sanção;

III - prazo de 5 (cinco) dias úteis para apresentação de defesa pelo motorista e de 2 (dois) dias úteis para a resposta pela operadora, sob pena de encerramento imediato do procedimento em andamento;

§ 1º As sanções de que trata o caput poderão ser aplicadas, sem a prévia oitiva do motorista, em casos de:

I - maus-tratos de pessoa idosa, de enfermo ou de pessoa com deficiência durante a prestação do serviço;

II- agressão física ou sexual praticadas em serviço contra qualquer pessoa, observado direito à legítima defesa, própria ou de outrem;

III - abandono de passageiro em situação que configure risco à sua segurança;

IV- embriaguez em serviço, registrada por autoridade de trânsito;

V- agressão verbal ou escrita, por meio das funcionalidades de comunicação dos aplicativos.

§2º As hipóteses enumeradas nos incisos do §1º deste artigo não excluem outras que justifiquem uma ação imediata, para a proteção do interesse público ou da segurança de motoristas, usuários e passageiros.

CAPÍTULO IV

DA TRANSPARÊNCIA DO ALGORITMO

Art. 19. Os motoristas e passageiros têm o direito de receber, previamente à utilização dos serviços prestados pela plataforma, de forma acessível, informações claras, públicas e objetivas, ressalvados os segredos industrial e comercial, quanto aos seguintes aspectos:

I – descrição geral dos fatores que influenciam a ordem de recebimento e a distribuição de viagens;

II – critérios de pontuação e avaliação do motorista e do passageiro;

III – os tipos de dados e informações pessoais coletados dos passageiros e motoristas,

a forma como foram obtidos e finalidades específicas do tratamento, nos termos da LGPD, quando aplicável;

Art. 20. A empresa operadora de aplicativo deverá garantir a portabilidade dos dados ou informações pessoais coletados, mediante requisição expressa dos motoristas ou passageiros, inclusive para fins de criação de perfis em outras plataformas que incluam, no mínimo, a totalidade de viagens realizadas e suas respectivas avaliações.

CAPÍTULO V

DA PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO MOTORISTA

Art. 21. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em automóvel, com intermediação de operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 1º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de 5% (cinco por cento) sobre seu salário de contribuição.

§ 1º O salário-de-contribuição de que trata o caput corresponde a 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração bruta auferida no mês pelo trabalhador, observados os limites mínimos e máximo do salário de contribuição do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

§ 2º O limite mínimo do salário de contribuição de que trata o § 1º será tomado no seu valor mensal, diário ou horário, considerada, para esse fim, a jornada de 176 horas mensais.

§ 3º O trabalhador de que trata o caput que possuir outras fontes de renda do trabalho, incluindo vínculo de emprego ou de empregado doméstico, ou como trabalhador avulso, ou atuação em outras atividades enquadráveis como de contribuinte individual, deverá, na forma do regulamento, comunicar a todas as operadoras de aplicativos de transporte que tenha utilizado no mês a remuneração recebida até o limite máximo do salário de contribuição, em todos os vínculos e fontes, a fim de que os responsáveis pela retenção e recolhimento de sua contribuição possam apurar corretamente o salário de contribuição sobre o qual deverá incidir a contribuição do segurado, evitando-se, sempre que possível, retenções além do limite máximo de que trata o § 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 4º O salário de contribuição do trabalhador de que trata o § 1º:

I - será somado à remuneração recebida na condição de segurado empregado, empregado doméstico ou trabalhador avulso, para fins de observância do limite máximo do salário de contribuição, mas não para fins de enquadramento nas faixas de valores a que se refere o caput do art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019;

II - será somado à remuneração recebida na condição de contribuinte individual por outra atividade, observadas as seguintes condições: a) caso a soma das remunerações recebidas não ultrapasse o limite máximo do salário de contribuição, cada empresa aplicará, isoladamente, a alíquota de contribuição definida no art. 21, caput, ou § 2º-A da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, conforme o caso; e b) se ultrapassado o limite máximo do salário de contribuição, a operadora de aplicativo efetuará o desconto da contribuição prevista no § 2º-A do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, conforme o caso, sobre o valor correspondente à diferença entre o referido limite e o total das remunerações sobre as quais já foram efetuadas as retenções e recolhimentos pelas empresas ou pelo próprio segurado.

Art. 22. Fica instituída, com base no § 4º do art. 195 da Constituição, a Contribuição Social para a Seguridade Social a cargo da operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o inciso II do § 1º do art. 1º desta Lei.

§ 1º A contribuição de que trata o caput:

I - terá alíquota de 22,5% (vinte e dois inteiros e cinco décimos por cento), incidente sobre o salário de contribuição do motorista que preste serviço intermediado pela operadora, no mês, calculado na forma prevista no § 1º do art. 21, observado o limite mínimo do salário de contribuição do RGPS, tomado no seu valor mensal, diário ou horário, considerada, para esse fim, a jornada de 176 horas mensais;

II - não se sujeita ao limite máximo do salário de contribuição do RGPS, a que se refere o § 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - será administrada pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e estará sujeita às mesmas condições, prazos, sanções e privilégios constantes das normas gerais ou especiais pertinentes às demais contribuições administradas por aquele órgão.

IV - não poderá, considerado o seu montante agregado mensal, superar o limite de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) sobre o valor total cobrado dos usuários do aplicativo pelos serviços de transporte no mês de referência, descontados os valores cobrados para pagamento de pedágios e tarifas aeroportuárias imprescindíveis à prestação do serviço;

§ 2º Não é sujeito passivo da contribuição de que trata o caput a operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros cujo serviço de intermediação seja remunerado exclusivamente por meio de valores mensais fixos predeterminados pagos pelos motoristas cadastrados na plataforma.

Art. 23. As operadoras ficam obrigadas a:

I - arrecadar, a contribuição dos trabalhadores prevista no art. 21, descontando-as da respectiva remuneração;

II - recolher o valor arrecadado, bem como a contribuição a seu cargo, até o dia vinte do mês seguinte ao da competência, ou até o dia útil imediatamente anterior, se não houver expediente bancário naquele dia;

III - prestar as informações relativas aos segurados de que trata o art. 21 e às contribuições de que tratam os arts. 21 e 22 realizadas à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, ao Instituto Nacional do Seguro Social e ao Ministério do Trabalho e Emprego, na forma prevista em regulamento;

IV - arrecadar, até o dia vinte do mês seguinte ao da competência, os valores devidos pelos trabalhadores, conforme o disposto no art. 21, § 2º-A, e no art. 30, inciso I-A, alíneas “a” e “b”, todos da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Parágrafo único. O desconto da contribuição a que se refere o inciso I do caput presume-se feito oportuna e regularmente pela operadora, que ficará diretamente responsável pela importância que deixou de arrecadar ou que arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei Complementar.

Art. 24. O produto da arrecadação da contribuição de que trata o art. 22 e dos acréscimos legais incidentes será destinado, em caráter exclusivo, ao pagamento de benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e creditado diretamente ao fundo de que trata o art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Art. 25. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.21. § 2º-A A alíquota de contribuição do segurado contribuinte individual que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em automóvel, com intermediação de empresa operadora de aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede, 5% (cinco por cento) sobre seu salário de contribuição, corresponde a 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração bruta auferida no mês pelo trabalhador com a referida atividade, observados o limite mínimo do salário de contribuição tomado no seu valor mensal, diário ou horário, considerada, para esse fim, a jornada de 176 horas mensais, e o limite máximo do salário de contribuição.” (NR)

“CAPÍTULO IV-A DA CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA OPERADORA DE APLICATIVO DE INTERMEDIÇÃO DE SERVIÇO PRIVADO DE TRANSPORTE

Art. 23-A. Constitui receita da Seguridade Social a contribuição da empresa que opere aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede para oferecer serviços de intermediação a contribuinte individuais que prestem o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros e a usuários previamente cadastrados, incidente, à alíquota de 22,5% (vinte e dois inteiros e cinco décimos por cento), sobre o valor total dos salários -de -contribuição daqueles trabalhadores, na forma prevista no § 13 do art. 28 . §1º Não se aplica ao salário de contribuição de que trata o caput o limite máximo a que se refere o § 5º do art. 28. § 2º Não é sujeito passivo da contribuição de que trata o caput a operadora de aplicativo de transporte

remunerado privado individual de passageiros cujo serviço de intermediação seja remunerado exclusivamente por meio de valores mensais fixos predeterminados pagos pelos motoristas cadastrados na plataforma.”

“Art.28.

..... § 13. Considera-se salário de contribuição do contribuinte individual que presta o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros intermediado por empresa que opere aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede o montante correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração bruta recebida pelo trabalhador pelos referidos serviços, observado o limite mínimo do salário de contribuição tomado no seu valor mensal, diário ou horário, considerada, para esse fim, a jornada de 176 horas mensais.” (NR) “Art. 30.

..... I-A - a empresa que opere aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros ou outra plataforma de comunicação em rede, de que trata o art. 23-A desta Lei, é obrigada a: a) arrecadar as contribuições do segurado a que se refere o § 2º-A do art. 21, descontando-as da respectiva remuneração; e b) recolher os valores arrecadados na forma da alínea “a” deste inciso, assim como as contribuições a seu cargo na forma do art. 23-A, até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência;” (NR)

Art. 26. O § 1º do art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso III-A:

“Art. 68..... § 1º..... III-A - receita da contribuição social para a seguridade social prevista no art. 23-A da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;” (NR)

CAPÍTULO VI

Do acesso ao crédito

Art. 27. Dê-se a seguinte redação ao Capítulo II-A da Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020:

“CAPÍTULO II-A DOS PROFISSIONAIS LIBERAIS E DOS PRESTADORES DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE REMUNERADO INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS Art. 3º-A Art. 3º-B Os prestadores de serviços de transporte remunerado individual de passageiros em automóveis poderão contratar financiamentos pelo Pronampe para aquisição de automóvel novo, observadas as seguintes condições: I - taxa de juros anual máxima igual à taxa do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), acrescida de 2,0% (dois por cento); II - prazo de até 60 (sessenta) meses para o pagamento; III - valor da operação limitado a 90% (noventa por cento) do custo de aquisição de automóvel novo e de equipamentos de adaptação para acessibilidade ou R\$ 135 mil (cento e trinta e cinco mil reais), o que for menor; e IV – alienação fiduciária em garantia da operação. § 1º Com exceção do expressamente disposto neste artigo, todas as demais disposições do Pronampe deverão ser observadas para as operações de que trata este artigo. § 2º Só poderão se beneficiar da linha de crédito de que trata este artigo os prestadores de serviços que não tenham contraído operações de crédito no Pronampe nos três anos anteriores à data de contratação. § 3º A garantia do Pronampe nas operações de que trata este artigo será subsidiária e nunca superior ao valor da dívida que sobejar ao apurado na execução da garantia principal prevista no inciso IV deste artigo.”

CAPÍTULO VII TRIBUTAÇÃO

Art. 28. O art. 9º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.9º.....
.....
II – 25% (vinte e cinco por cento) do rendimento bruto decorrente do transporte de passageiros, observado o disposto no § 2º deste artigo. § 1º § 2º A base de cálculo prevista no inciso II do caput deste artigo será de 25% (vinte e cinco por cento) pelo prazo de 5 (cinco) anos, na forma do disposto no art. 142, inciso I, da Lei nº 14.791, de 29 de dezembro de 2023 (Lei de Diretrizes Orçamentárias).” (NR)

Art. 29. Renumere-se o parágrafo único do art. 3º da Lei nº 7.689, de 15 de dezembro de 1988, como § 1º e acrescente-se o seguinte § 2º ao art. 3º da Lei nº 7.689, de 15 de dezembro de 1988:

“Art.º3.....
..... §1º
..... § 2º Até 31 de dezembro de 2029 as alíquotas previstas neste artigo ficam acrescidas de 0,01% (um centésimo por cento).” (NR)

Art. 30. O art. 1º da Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.1º.....
..... VI – motoristas de aplicativo de que trata a Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, que exerçam a atividade comprovadamente, há no mínimo 3 (três) anos e que atendam os seguintes requisitos: a) comprovem o exercício da atividade na Declaração anual de ajuste do Imposto de Renda da Pessoa Física; b) comprovem o exercício de, no mínimo, 3.000 horas de atividade como motorista de aplicativo nos últimos três anos, mediante apresentação de certidão fornecida pela empresa operadora de aplicativo de intermediação de transporte em que conste o número de horas que o motorista ficou à disposição da empresa nos últimos três anos.
.....” (NR)

Capítulo VIII

Das sanções

Art. 31. A infração às disposições desta Lei sujeitará a operadora ao pagamento de multa de 0,1% (um décimo por cento) a 1% (um por cento) do valor do faturamento bruto da operadora, sem prejuízo das demais sanções cabíveis. Parágrafo único. Em caso de reincidência, as multas cominadas serão aplicadas em dobro.

Capítulo IX

Das disposições finais e transitórias

Art. 32. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao disposto no art. 20-A da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, poderão firmar convênio ou instrumento congêneres para compartilhar, por meio digital, registros de informações disponíveis sobre pagamentos, notas fiscais e recibos relacionados à prestação de serviços de que trata esta Lei Complementar.

Art. 33. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, observadas as respectivas competências, fiscalizarão a regularidade e a veracidade das informações prestadas pelas operadoras de aplicativo de intermediação de transporte remunerado privado individual de passageiros no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais – eSocial, que deverá ser adequado para os fins desta Lei Complementar. Parágrafo único. O fornecimento de dados e informações à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego não viola as disposições da LGPD, por seu enquadramento no disposto no inciso III do caput do art. 7º da referida Lei, e soma-se ao dever de transparência e de colaboração das empresas perante o Estado.

Art. 34. Ao trabalhador de que trata esta Lei não se aplica a opção de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Art. 35. O Poder Executivo, com vistas ao cumprimento do disposto nos arts. 5º, inciso II, 12 e 14 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, estimará o montante da renúncia fiscal decorrente do disposto nesta Lei e o incluirá no demonstrativo a que se refere o § 6º do art. 165 da Constituição Federal, que acompanhará os projetos de lei orçamentária cuja apresentação se der após 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei Complementar.

Art. 36. Revoga-se o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012.

Art. 37. Esta Lei Complementar entra em vigor no prazo de 180 (cento e oitenta) dias após a sua publicação.

Parágrafo único. O art. 30 desta Lei produzirá efeitos por 5 (cinco) anos a partir de 1º de janeiro do ano subsequente àquele em que for cumprido o disposto no art. 35.

Sala da Comissão, em de de 2024.

Deputado AUGUSTO COUTINHO
Relator